



รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ
เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

**A Model of Intrapreneurship Development in Automatic Identification Technology
for Disruptive Technology in Thailand**

ว่าที่ร้อยตรีคมกริช ไพฑูรย์

คุณฉันทิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ

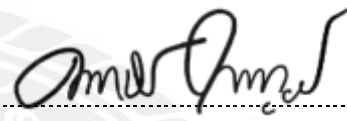
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม

ใบรับรอง

ข้าพเจ้า ว่าที่ร้อยตรีคมกริช ไพฑูรย์ ขอรับรองว่า ผลงานคุณฐิณีพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย” เป็นผลงานวิจัยต้นฉบับ โดยมิได้คัดลอก คัดแปลง ผลงานวิจัยมาจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอื่น



(ว่าที่ร้อยตรีคมกริช ไพฑูรย์)

9 สิงหาคม 2566





ใบรับรองคุณวุฒิ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาการจัดการ

คณะบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ
เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

(ภาษาอังกฤษ)

A Model of Intrapreneurship Development in Automatic Identification Technology
for Disruptive Technology in Thailand

นามผู้วิจัย (ภาษาไทย)


ว่าที่ร้อยตรีคมกริช ไพฑูรย์

(ภาษาอังกฤษ)

Acting Sub.Lt. Komkrit Paitoon

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิได้เห็นความเห็นชอบคุณวุฒิปริญญาฉบับนี้แล้ว

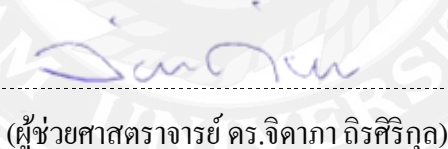
ประธานกรรมการ

 เมื่อวันที่ 9 / ส.ค. / 2566
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ มงคล)

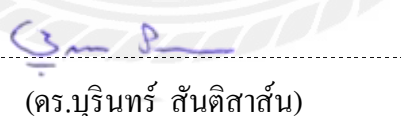
กรรมการ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิศสทัต ประเสริฐสกุล)

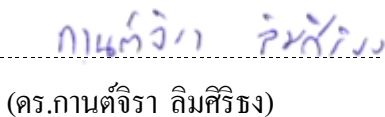
กรรมการ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตภา ธิรศิริกุล)

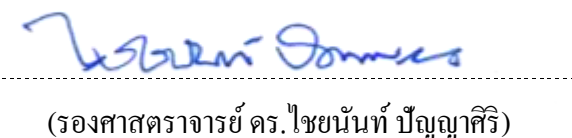
กรรมการ


(ดร.บุรินทร์ สันติสาสน์)

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก


(ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริจง)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับคุณวุฒิปริญญาฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม


(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยนันท์ ปัญญาศิริ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

วันที่ 9 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ
เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย
โดย : ว่าที่ร้อยตรีคมกริช ไพฑูรย์
ชื่อปริญญา : ปรัชญาคุณภูมิบัณฑิต
สาขา : การจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษาประจำตัวนักศึกษา : กานต์จิรา ลิมศิริชง
(ดร. กานต์จิรา ลิมศิริชง)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย 2) ศึกษาปัจจัยของรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย 3) พัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสม เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานระดับผู้จัดการอาวุโสของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย มีกรอบแนวคิดของการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้และด้านวัฒนธรรมองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 420 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เริ่มจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ลำดับต่อมาทำการเลือกแบบเป็นสัดส่วน หลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบจับฉลาก และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ตรวจสอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยด้วยโปรแกรม AMOS

ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า

ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน ประกอบด้วย $\chi^2 = 131.180$, $df = 125$, $P\text{-value} = 0.335$, $AGFI = 0.947$, $NFI = 0.980$, $IFI = 0.999$, $RMSEA = 0.011$, $SRMR = 0.009$, $CFI = 0.999$, $\chi^2 / df = 1.049$ นอกจากนี้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า องค์กรต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยควรนำองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบมาเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในการพัฒนาพนักงานให้สามารถวางทิศทางเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นผู้ประกอบการภายในให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานในองค์กรให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้ารองรับการแข่งขันที่จะเกิดขึ้นในเทคโนโลยีในอนาคต รวมถึงสามารถนำเสนอทางออกของปัญหาในทางสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, ผู้ประกอบการภายใน, เทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ

Abstract

Title : A Model of Intrapreneurship Development in Automatic Identification Technology for Disruptive Technology in Thailand

By : Acting Sub. Lt. Komkrit Paitoon

Degree : Doctor of Philosophy

Major : Management

Advisor : 
(Dr. Karnjira Limsiritong)

The objectives of this study were as follows: 1) to examine the business conditions of automatic identification technology in Thailand, 2) to investigate the factors influencing the development of an intrapreneurship model for automatic identification technology businesses aimed at supporting disruptive technology in Thailand, and 3) to develop an intrapreneurship development model for automatic identification technology businesses that is suitable for supporting disruptive technology in Thailand.

This research employed a mixed-method approach, with quantitative research serving as the primary method supplemented by qualitative research through interviews conducted with senior executives and a senior manager from the automatic identification technology industry in the country. The conceptual framework of this research was derived by synthesizing pertinent literature and previous studies. The primary components encompassed human resource development, leadership, learning organization, and organizational culture. A sample of 420 participants was selected using the proportional hierarchical random sampling method, followed by simple random sampling through drawing lots, with a questionnaire employed as the data collection tool. The AMOS program was utilized to analyze and validate the model of intrapreneurship development for the automatic identification technology business, specifically tailored to support disruptive technology in Thailand.

The results of the confirmatory factor analysis indicated that the measurement model for the variables of the intrapreneurship development model within the automatic identification technology business is suitable for supporting disruptive technology in Thailand. This finding was

consistent with the empirical data, as determined by various fit indices. The fit indices were as follows: $\chi^2 = 131.180$, $df = 125$, P-value = 0.335, AGFI = 0.947, NFI = 0.980, IFI = 0.999, RMSEA = 0.011, SRMR = 0.009, CFI = 0.999, $\chi^2 / df = 1.049$. Moreover, the results of the qualitative research reveal that organizations need to emphasize all four components, namely: 1) human resource development, 2) leadership 3) learning organization and 4) organizational culture. It is essential to integrate these four components as a framework that facilitates the emergence of A Model of Intrapreneurship Development in Automatic Identification Technology. The identified elements can be utilized to foster employee development, enabling them to establish a sense of direction for intrapreneurship within the organization. This, in turn, facilitates their ability to embrace change and drive the organization forward in preparation for future technological advancements. Additionally, employees equipped with these elements are empowered to generate creative and effective problem-solving strategies.

Keywords: Confirmatory Factor Analysis, Intrapreneurship, Automatic Identification Technology

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยในครั้งนี้สามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้จากความเมตตากรุณาจากคณาจารย์และบุคคลหลายท่านที่ได้ให้คำปรึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริขง อาจารย์ที่ปรึกษาคุณุฎีนิพนธ์ ผู้ซึ่งให้คำปรึกษาแนะนำผู้วิจัยด้วยความใส่ใจด้วยดีมาตลอด โดยให้คำแนะนำและแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการ ทำการตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ความสำเร็จในครั้งนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่มีท่านคอยประคับประคองจนกระทั่งการวิจัยครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ มงคล ประธานกรรมการสอบคุณุฎีนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คิสสทัต ประเสริฐสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภา ธิริศิริกุล และอาจารย์ ดร.บุรินทร์ สันติสาส์น ที่กรุณาให้ความเห็นในการแก้ไขปรับปรุงงาน ทำการตรวจทานคุณุฎีนิพนธ์ โดยได้ชี้แนะข้อผิดพลาดต่างๆ ทำให้งานวิจัยครั้งนี้มีความถูกต้องตามระเบียบวิธีการวิจัยและมีความสมบูรณ์จนงานวิจัยฉบับนี้บรรลุวัตถุประสงค์

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่ได้ตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย และได้ให้ข้อเสนอแนะจนได้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ ขอขอบคุณบุคลากรในธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่สนับสนุนการตอบแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึก โดยได้ให้ข้อมูลอันมีค่าสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการทำคุณุฎีนิพนธ์และพัฒนาธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

นอกจากนี้ขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่ให้กำลังใจ สนับสนุน และผลักดันผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มศึกษาจนประสบความสำเร็จ ขอขอบใจน้องสาวที่เป็นที่ปรึกษาส่วนตัวทั้งด้านงานวิจัยและกำลังใจ

และท้ายสุดนี้ คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย รวมถึงบิดา มารดา บรรพบุรุษ และครูบาอาจารย์ทุกๆ ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัยและทุกท่านที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยฉบับนี้

คมกริช ไพฑูรย์

สิงหาคม 2566

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | (ก) |
| ABSTRACT..... | (ค) |
| กิตติกรรมประกาศ..... | (จ) |
| สารบัญ..... | (ฉ) |
| สารบัญตาราง..... | (ช) |
| สารบัญรูปภาพ..... | (ญ) |
| บทที่ 1 บทนำ | |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 โจทย์วิจัย..... | 6 |
| 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 6 |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... | 7 |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 9 |
| 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 9 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน..... | 11 |
| 2.2 แนวคิดและความเป็นมาของเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ..... | 61 |
| 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพลิกผันของเทคโนโลยี..... | 80 |
| 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 85 |
| 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 100 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | |
| 3.1 รูปแบบของการวิจัย..... | 101 |
| 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 102 |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 105 |
| 3.4 การทดสอบเครื่องมือ..... | 108 |
| 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 110 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 111 |
| 3.7 การรายงานผลการวิจัย..... | 114 |
| 3.8 กระบวนการวิจัย..... | 115 |
| บทที่ 4 ผลการวิจัย | |
| 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ..... | 119 |
| 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ..... | 162 |
| 4.3 การบูรณาการผลการศึกษาระดับปริมาณ และเชิงคุณภาพ และการนำเสนอการ ไปประยุกต์ใช้..... | 184 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 189 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... | 207 |
| 5.3 ประโยชน์ของงานวิจัย..... | 212 |
| 5.4 ข้อเสนอแนะ..... | 213 |
| บรรณานุกรม..... | 217 |
| ภาคผนวก..... | 226 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 255 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... | 24 |
| 2.2 การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม..... | 28 |
| 2.3 สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... | 29 |
| 2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ..... | 41 |
| 2.5 สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ..... | 42 |
| 2.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ..... | 51 |
| 2.7 สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ..... | 52 |
| 2.8 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้..... | 59 |
| 2.9 สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้..... | 60 |
| 2.10 แสดงตัวแปรภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยี บ่งชี้ขีด โนมติ เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย..... | 95 |
| 3.1 จำนวนผู้ประกอบการธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้ขีด โนมติ ในประเทศไทย แยกตามจังหวัด..... | 103 |
| 3.2 สัดส่วนของจำนวนบริษัทกลุ่มตัวอย่าง..... | 105 |
| 4.1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง..... | 119 |
| 4.2 ข้อมูลสภาพทั่วไปของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้ขีด โนมติของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัย..... | 120 |
| 4.3 ระดับความคิดเห็นต่อองค์การและภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายใน..... | 122 |
| 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ของระดับความคิดเห็นต่อองค์การและ ภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายใน..... | 123 |
| 4.5 ความถี่ ร้อยละ ของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... | 124 |
| 4.6 ความถี่ ร้อยละ ของระดับความคิดเห็นต่อ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ..... | 127 |
| 4.7 ความถี่ ร้อยละ ของระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ..... | 129 |
| 4.8 ความถี่ ร้อยละ ของระดับความคิดเห็นต่อองค์การแห่งการเรียนรู้..... | 131 |
| 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจง ของตัวแปรสังเกตได้..... | 133 |
| 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร..... | 135 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|--|-----|
| 4.11 | ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่สอดคล้องกับความต้องการรับความพลิกผันของ เทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... | 140 |
| 4.12 | ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่สอดคล้องกับความต้องการรับความพลิกผันของ เทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำ..... | 144 |
| 4.13 | ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่สอดคล้องกับความต้องการรับความพลิกผันของ เทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์กร..... | 147 |
| 4.14 | ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่สอดคล้องกับความต้องการรับความพลิกผันของ เทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้..... | 150 |
| 4.15 | วิเคราะห์การตรวจสอบการแจกแจงค่าสถิติเชิงพรรณนาตัวแปรแบบจำลอง รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัย ที่สอดคล้องกับความต้องการรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย..... | 151 |
| 4.16 | แสดงค่าสถิติประเมินความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลอง รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัย ที่สอดคล้องกับความต้องการรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย..... | 156 |
| 4.17 | ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่สอดคล้องกับความต้องการรับความพลิกผันของ เทคโนโลยีในประเทศไทย..... | 158 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 2.1 องค์ประกอบของผู้ประกอบการภายใน..... | 14 |
| 2.2 องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... | 30 |
| 2.3 องค์ประกอบทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ..... | 43 |
| 2.4 องค์ประกอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ..... | 52 |
| 2.5 องค์ประกอบความสัมพันธ์ของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้..... | 60 |
| 2.6 องค์ประกอบความสัมพันธ์ของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา ผู้ประกอบการภายใน..... | 61 |
| 2.7 ภาพรวมของระบบบ่งชี้อัตโนมัติแบบต่างๆที่มีใช้งานอยู่ในปัจจุบัน..... | 62 |
| 2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของ ธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศ..... | 100 |
| 3.1 กระบวนการในงานวิจัย..... | 115 |
| 4.1 แสดงโมเดลตั้งต้นขององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของ เทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... | 137 |
| 4.2 แสดงแบบจำลององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของ เทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์..... | 139 |
| 4.3 แสดงโมเดลตั้งต้นขององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของ เทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำ..... | 142 |
| 4.4 แสดงโมเดลตั้งต้นขององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของ เทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำ..... | 143 |
| 4.5 แสดงโมเดลตั้งต้นขององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของ เทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์การ..... | 145 |

สารบัญญภาพ (ต่อ)

| ภาพที่ | หน้า |
|--------|--|
| 4.6 | แสดงแบบจำลององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่มั่นคงที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของ เทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์กร..... 146 |
| 4.7 | แสดงโมเดลตั้งต้นขององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่มั่นคงที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของ เทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้..... 148 |
| 4.8 | แสดงแบบจำลององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่มั่นคงที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของ เทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้..... 149 |
| 4.9 | แสดงโมเดลตั้งต้นขององค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนา ผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่มั่นคงที่เหมาะสมเพื่อรองรับ ความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย..... 154 |
| 4.10 | แสดงองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจ เทคโนโลยีป้องกันภัยที่มั่นคงที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของ เทคโนโลยีในประเทศไทย..... 155 |
| 4.11 | สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองผลรูปแบบการพัฒนา ผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่มั่นคงที่เหมาะสมเพื่อรองรับ ความพลิกผันของ เทคโนโลยีในประเทศไทย..... 161 |
| 4.12 | รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่ มั่นคงที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย..... 188 |
| 5.1 | รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่ มั่นคงที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย..... 205 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560) ที่ยึดหลัก “การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” ได้ส่งเสริมให้เกิดการสร้างความสำเร็จเติบโตทางด้านเศรษฐกิจที่ครอบคลุมทั่วถึง การเพิ่มฐานกลุ่มประชากรชั้นกลางให้กว้างขึ้น การสร้างกลไกการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น และการเพิ่มบทบาทของกลไกภาคองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกภาคส่วน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งเทคโนโลยีในช่วง 10-20 ปีที่ผ่านมามีการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อุปกรณ์ที่ใช้ในชีวิตประจำวันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน เช่น โทรศัพท์ ตู้โทรศัพท์มือถือยุคสมาร์ตโฟน โทรทัศน์ ตู้โทรทัศน์ดิจิทัล สื่อบันทึกที่เก็บข้อมูลคอมพิวเตอร์ เครื่องเล่นเกม กล้องถ่ายรูป รวมถึงแอปพลิเคชันในการใช้งานธุรกรรมทั้งด้านการเงิน การธนาคาร ด้านการศึกษา ด้านการแพทย์ ฯลฯ ประกอบกับการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ส่งผลให้องค์กรบางส่วนที่ไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จำเป็นต้องปิดกิจการลง เนื่องจากไม่สามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อเทคโนโลยีแบบอนาล็อก (Analog) ถูกพัฒนาไปสู่เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital) และทำให้เทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ ถูกนำมาใช้กันอย่างรวดเร็ว

นอกจากการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ ให้มีความทันต่อสถานการณ์โลกแล้ว องค์กรควรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรภายในให้สามารถคิดและแสวงหาโอกาสในทางธุรกิจใหม่ๆ กลยุทธ์ความเป็นผู้ประกอบการภายใน (Corporate Entrepreneurship: CE) เป็นกลยุทธ์ที่ถูกนำมาใช้เพื่อสร้างคุณค่าธุรกิจจากการใช้ทรัพยากรภายใน ให้กับพนักงานเสมือนกับเป็นผู้ประกอบการเอง

โดยตรง (Hill and Hlavacek, 1972; Peterson and Berger, 1972; Hanan, 1976 อ้างถึงใน Morris and Kuratko, 2022) ดังนั้นความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรของพนักงานจึงมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจ เพราะเป็นผู้ที่รับผิดชอบโดยตรงต่อความเสี่ยงและความไม่แน่นอนจากการดำเนินการธุรกิจและนำพาองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายด้านผลกำไรและความสำเร็จ (Kuratko, 2009)

ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรได้ถูกพัฒนานิยามการให้ความหมายและต่อขยายแนวความคิดมาจากแนวความคิดของ Richard Cantillon (1959) ซึ่งเป็นบุคคลแรกที่นำคำว่า Entrepreneur มาใช้เรียกเจ้าของกิจการ Richard มองว่า Entrepreneur เป็นลักษณะของเจ้าของกิจการที่มีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบความเสี่ยงในระบบเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร โดยได้กล่าวถึงบทบาทของเจ้าของกิจการว่าเป็นผู้ลงทุนในปัจจุบัน เพื่อได้รับกำไรซึ่งมีความไม่แน่นอนในอนาคต การผลิตและความมั่งคั่งในระบบเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากเจ้าของกิจการที่ยินดีรับความเสี่ยงจากการประกอบการ (Mill 2004, Sobel, 2007) ซึ่งผู้ประกอบการส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานปฏิบัติงานมีความเจริญเติบโตมีมาตรฐาน ต้นทุนต่ำและมีความคุ้มค่า ซึ่งเป็นผลประโยชน์ต่อการวางแผนและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานในอนาคต (Swedberg, 2007)

หลังจากนั้น Kuratko, Motagno, & Hornsby (1990) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการที่มุ่งเน้นเฉพาะผู้นำ และเปลี่ยนแปลงเป็นการให้ความสำคัญกับการสร้างคุณลักษณะผู้ประกอบการในองค์กรภายใน นำมาจากการเปลี่ยนแปลงในการจัดการในสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ (Human Capital) และสร้างศักยภาพ โดยได้บัญญัติคำศัพท์ใหม่ขึ้นเรียกว่า "ความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร" หรือ "Corporate Entrepreneurship" หรือ "Intrapreneurship" ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรในการปฏิบัติงานจริงจะสามารถกระตุ้นให้พนักงานใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาวิธีการสร้างผลผลิตในแนวทางใหม่ที่ดีกว่าเดิมได้ โดยการมองเห็นโอกาสจากสถานการณ์รอบข้างและจัดการความเสี่ยงขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กรได้ (Chang, 1998)

องค์กรในปัจจุบันล้วนแต่มีเป้าหมายและกำหนดกลยุทธ์ที่จะสร้างความสามารถทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนแต่ไม่สามารถเลือกใช้กลยุทธ์การแข่งขันรูปแบบเดิมได้อีกต่อไป อาทิการตั้งราคาให้ต่ำกว่าคู่แข่ง หรือการใช้เฉพาะกลยุทธ์สร้างความแตกต่างของสินค้าหรือบริการเพียงอย่างเดียว การแสวงหาความได้เปรียบทางการแข่งขันดังกล่าว จากการศึกษางานวิจัย อาทิ Morris Kurtko and Covin (2008) พบว่าความเป็นผู้ประกอบการภายในของพนักงาน ได้แก่ 1. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) 2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) 3. ความรวดเร็ว (Speed) 4. ความกล้าได้กล้า

เสียด (Aggressiveness) และ 5. ความสามารถในการคิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ จากปัจจัยทั้ง 5 ลักษณะนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญซึ่งจะทำให้ธุรกิจมีความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนอย่างแท้จริง

จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วที่กล่าวมาข้างต้น สามารถยกตัวอย่างสิ่งที่พบเห็นได้อย่างชัดเจน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการสร้างแอปพลิเคชันเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ เช่น การจ่ายเงินชำระสินค้า และการจัดทำ QR Code ในระบบจัดเก็บฐานข้อมูลของธุรกิจ เทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติถูกคิดค้นขึ้นมาเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำธุรกิจและลดโอกาสการเกิดข้อผิดพลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบันทึกข้อมูลแบบอัตโนมัติแทนการนับหรือจดบันทึกด้วยคน ตัวอย่างของเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ เช่น เทคโนโลยีรหัสแท่ง (Barcode) การอ่านอักขระด้วยแสง (Optical Character Recognition, OCR) ชีวมิติ (Biometric) เทคโนโลยีสมาร์ทการ์ด (Smart Card) หรือเทคโนโลยีแบบสัมผัส (Contact Auto-ID) และเทคโนโลยีบ่งชี้ด้วยคลื่นความถี่วิทยุ (Radio Frequency Identification , RFID) (ปิยะ โควิทท์วิวัฒน์, 2551)

ดังนั้นเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ (Automatic Identification, Auto-ID) จึงมีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนทุกคน เช่น บาร์โค้ด 1 มิติ มีทั่วไปบนผลิตภัณฑ์ สินค้าอุปโภคบริโภคต่างๆ แต่การใช้เทคโนโลยีบาร์โค้ด 1 มิตินั้นยังมีข้อจำกัดในการจัดเก็บข้อมูล โดยปัจจุบันมีการพัฒนาบาร์โค้ดรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า QR Code (Quick Response Code) หรือบาร์โค้ด 2 มิติ ซึ่งได้รับความนิยมในเทคโนโลยีตัวนี้เป็นอย่างมาก และมีการใช้งานกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน (บุษรา ประกอบธรรม, 2554) การประยุกต์ใช้ QR Code ในยุคสมัยที่สมาร์ทโฟน (Smart Phone) เป็นปัจจัยสำคัญในชีวิตประจำวัน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ทางด้านต่างๆ ได้หลากหลาย เช่น สแกนเพื่อแปลงที่อยู่ของเว็บไซต์ หรือข้อมูลสินค้า สแกนเพื่อชำระเงิน โดยในประเทศไทยได้รับความร่วมมือครั้งแรกในการใช้งาน QR Code ในการสแกนเพื่อชำระเงินของผู้ให้บริการเครือข่ายบัตรระดับโลกทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ American Express, JCB, Mastercard, VISA และ UnionPay และผู้บริการทางการเงินในไทย ได้แก่ สมาคมธนาคารไทย, สภาสถาบันการเงินของรัฐ, สมาคมธนาคารนานาชาติ, สมาคมการค้าผู้ให้บริการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ไทย, สมาคมโทรคมนาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, บริษัท National ITMX จำกัด และ บริษัท Thai Payment Network จำกัด (สมาคมธนาคารไทย, 2560) นอกจากนี้ เทคโนโลยีระบบบ่งชี้อัตโนมัติประเภทอาร์เอฟไอดี (Radio Frequency Identification: RFID) เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานด้านอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากระบบ RFID มีการบันทึกในฐานข้อมูลอัตโนมัติและมีความรวดเร็ว กระบวนการที่ใช้ระบบ RFID สามารถช่วยตั้งแต่นำเข้า จัดเก็บ และกระจายสินค้า ซึ่งแต่ละกิจกรรมในศูนย์กระจายสินค้าจะใช้ระยะเวลาที่สั้นลง ส่งผลให้เกิดความรวดเร็วที่จะส่งต่อไปยังกระบวนการถัดไปในห่วงโซ่อุปทาน

ของสินค้า และทุกฝ่ายสามารถตรวจสอบสถานะของสินค้าว่าอยู่กระบวนการใด จนกระทั่งเมื่อสินค้าส่งถึงลูกค้าปลายทาง (ชนัญญา วสุศรี และ กฤติกา มุลภักดี, 2556)

นอกจากการนำเทคโนโลยีป้องกันข้อมูลมาใช้ในด้านธุรกิจ ด้านการเงิน ด้านอุตสาหกรรม ที่กล่าวไปแล้วนั้นยังพบว่าในโรงพยาบาลต่างๆ นำเทคโนโลยี QR Code มาใช้ในโรงพยาบาลต่างๆ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดังกล่าว เพื่อใช้สำหรับการชำระเงินค่ารักษาพยาบาล ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลยาที่ผู้ป่วยได้รับ การจัดเก็บข้อมูลคนไข้ ประวัติการรักษาของคนไข้ในโรงพยาบาล ซึ่งทำให้โรงพยาบาลลดความซับซ้อนในการจัดการต่างๆ และผู้ป่วยได้รับประโยชน์สูงสุดในการรับบริการ (อัจฉรา กิจเดช และ กิตติศักดิ์ แก้วบุตรดี, 2561) ซึ่งจะเห็นได้ว่าเทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทสำคัญที่ช่วยให้สามารถนำมาปรับใช้กับงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าธุรกิจป้องกันข้อมูลจึงมีความสำคัญในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ประกอบกับการเกิดโรคเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นตัวเร่งอุบัติการณ์สู่ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือที่เรียกว่า ดิจิทัล ดิสรัปชัน (Digital Disruption)

การสำรวจผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลกับผู้ประกอบการ MSME (Micro, Small and Medium Enterprise) ในส่วนของการตลาดและพฤติกรรมของผู้บริโภคในด้านการใช้เทคโนโลยี จำนวน 2,786 ราย พบว่าร้อยละ 65.1 การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลต่อธุรกิจ และร้อยละ 34.9 การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลไม่มีผลต่อธุรกิจ โดยรูปแบบของผลกระทบต่อธุรกิจนั้น ร้อยละ 28.4 ระบุว่ามีการลดลงของยอดขาย ร้อยละ 27.5 ระบุว่าลูกค้ามีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมีความต้องการความสะดวกสบายและรวดเร็ว ทำให้บางธุรกิจมีจำนวนลูกค้าลดลง

สำหรับแผนปรับตัวทางธุรกิจกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่าผู้ประกอบการ MSME ร้อยละ 22.4 ยังไม่มีแผนปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เนื่องจากธุรกิจระดับเล็กที่มีรูปแบบการค้าและบริการแบบดั้งเดิมยังไม่พร้อมและยังไม่เข้าใจกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ในส่วนของผู้ประกอบการที่มีแผนการปรับตัวทางธุรกิจนั้น พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 17.4 มีการปรับใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลใหม่ๆ ในกิจการ รองลงมา ร้อยละ 15.9 คือ มีการปรับปรุงสินค้าและบริการให้มีความแตกต่างจากเดิม และร้อยละ 15.3 คือ เพิ่มช่องทางการขายทางออนไลน์มากขึ้น

สำหรับธุรกิจ MSME ในประเทศไทยนั้น มีความพร้อมรองรับการเป็นเศรษฐกิจดิจิทัลอยู่ในระดับกลางเมื่อเปรียบเทียบกับชาติอื่นๆ และเป็นอันดับสามของกลุ่มอาเซียนจากการจัดอันดับของหน่วยงานระดับโลกอย่าง International Institute for Management Development (IMD) และ

World Economic Forum (WEF) โดยภาคธุรกิจมีความสามารถในการปรับตัวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล แต่ยังคงต้องเร่งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการและรูปแบบธุรกิจ หรือพัฒนาไปสู่นวัตกรรมสินค้าและบริการ แต่ทักษะด้านดิจิทัลของประชาชนยังคงต่ำ กำลังคนด้านดิจิทัลนั้นขาดแคลนเป็นอย่างมากในเชิงคุณภาพ ที่สำคัญคือ ตลาดดิจิทัลคอนเทนต์ของไทยซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการ MSME ยังคงนำเข้าลิขสิทธิ์หรือรับจ้างผลิต อุปสรรคสำคัญหลักในการพัฒนางานที่มีทรัพย์สินทางปัญญาเป็นของตนเองนั้นมาจากเรื่องการขาดการสนับสนุนแหล่งเงินทุนและซอฟต์แวร์ที่มีราคาแพง นอกจากนี้ยังมีปัญหาขาดแคลนบุคลากร (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.), 2564)

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในปัจจุบัน องค์กรไม่สามารถแข่งขันรูปแบบเดิมๆ จากการกำหนดเพียงเป้าหมายและกลยุทธ์ ความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดสำหรับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร (Intrapreneurship) คือการจัดการกับระบบภูมิคุ้มกันขององค์กร (Corporate Immune System) โดยหมายถึง โครงสร้างองค์กรขององค์กร เช่น ระบบราชการ ลำดับชั้น กฎเกณฑ์ ฯลฯ ที่ไม่ได้สนับสนุนวัฒนธรรมและพฤติกรรมภายในองค์กร องค์กรที่ประสบปัญหาในการนำแนวคิดเรื่องความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรมาปรับใช้กับกิจกรรมประจำวันของตน เนื่องจากมีงานที่กำหนดไว้ในระดับสูงและกำหนดการที่ชัดเจน โอกาสสำหรับความบังเอิญและความคิดใหม่ที่จะได้รับการยอมรับ ประเด็นเกี่ยวกับกำหนดการที่กำหนดไว้อย่างสูงและการไม่มีเวลาและพื้นที่ที่จำเป็นสำหรับการสร้างสรรค์ความคิดยังถูกเน้น (Sushain Pandit, 2015)

คาวาซากิ (2006) ยังเน้นย้ำถึงการขาดรางวัลสำหรับพฤติกรรมของผู้ประกอบการซึ่งเป็นปัจจัยลดระดับในการค้นหาแนวคิดใหม่ ดังนั้น การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ให้มีความเหมาะสมและนำไปใช้งานได้จริงในองค์กรจะส่งผลให้องค์กรธุรกิจได้มีการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทยในด้านการนำเทคโนโลยีอัตโนมัติไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อภาคธุรกิจให้สามารถรองรับความพลิกผัน และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นแบบไม่ทันตั้งตัว ดังเช่น การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 เป็นเพียงตัวอย่างเหตุการณ์ที่ส่งผลต่อดำรงชีวิตในปัจจุบัน การพัฒนาธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติจึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร ชุมชน สังคม ประเทศชาติ เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

แม้ว่ากระแสความสนใจเรื่องความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรจะได้รับความนิยมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสร้างความเป็น

ผู้ประกอบการองค์การ รวมถึงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้ อัตโนมัตินี้เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย การจัดการองค์การที่มี ประสิทธิภาพควรมุ่งพัฒนาให้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้ใหม่ที่ สอดคล้องเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการสร้างผู้ประกอบการ ภายในได้รับการยอมรับจากนักวิชาการจำนวนมาก (ภัทรารุช รุทธิวัฒน์(2551); ปณิตดา จันทร์อร่าม (2561); พรมิตร กุลกาลเย็นง(2561)) ว่าสามารถช่วยให้องค์การมีผลประกอบการที่ดียิ่งขึ้นและมีความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนตลอดจนต้องมีการวางแผนในการบริหารองค์การภายใต้ สภาวะการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อพัฒนาองค์การ (Organization Development) ในด้านนโยบาย เป้าหมาย ลักษณะวิธีการดำเนินงาน และการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) เพื่อให้้องค์การสามารถอยู่รอดและ เจริญก้าวหน้าภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอก การจัดการองค์การที่ดีที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นผู้ประกอบการภายในจะส่งผลให้ธุรกิจ เทคโนโลยีอัตโนมัติ มีการลดความสูญเสียในการผลิต การปรับปรุงคุณภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพ และการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่มุ่งเน้นการแสวงหาโอกาสเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่ เป็นประโยชน์ โดยบุคคลจะสามารถพัฒนาภาวะผู้ประกอบการภายในขึ้นได้โดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบ การพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของ เทคโนโลยี ในประเทศไทย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. สภาพธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทยเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความ พลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยควรประกอบไปด้วยปัจจัยอะไร
3. รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความ พลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยที่เหมาะสมและเป็นไปได้ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยของรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้ อัตโนมัตินี้เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

3. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากร ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านระยะเวลา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ปัจจัยของรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ประกอบด้วย

- 1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้ประกอบการภายใน ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระบวนการ การปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของพนักงานในการทำงาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม สังเคราะห์ได้ 5 ปัจจัย ได้แก่ จริยธรรมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความมั่นคงในองค์กร ความต้องการด้านพื้นฐาน และกระบวนการในการทำงาน
- 2) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร ความต้องการด้านพื้นฐาน จริยธรรมในการทำงาน ในองค์กร แรงจูงใจในการทำงานในการทำงาน ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม กระบวนการในการทำงานเป็นทีม เป้าหมายในการทำงานเป็นทีม
- 3) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำและผู้ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ
- 4) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ค่านิยมองค์กร พฤติกรรมองค์กร กระบวนการจัดการในองค์กร วิสัยทัศน์องค์กร
- 5) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การคิดอย่างเป็นระบบ

1.2 รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสม เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ประกอบด้วย

- 1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพลิกผันของเทคโนโลยี ได้แก่ การเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดจนการพัฒนานั้นสามารถเข้ามาทดแทนหรือเปลี่ยนแปลงมาตรฐานเทคโนโลยีเดิม
- 2) แนวคิดและความเป็นมาของเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ ได้แก่ ระบบบาร์โค้ด ระบบการอ่านอักขระด้วยแสง โออาร์ซี ระบบชีวมิติ ระบบสมาร์ทการ์ด ระบบอาร์เอฟไอดี
- 3) ปัจจัยของรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

2. ขอบเขตด้านประชากร

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

กลุ่มประชากร คือ บุคคลภายในธุรกิจระบบเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย จำนวน 201 บริษัท เลือกลงจากข้อมูลค่าค้นข้อมูลนิติบุคคลที่จดทะเบียนประกอบกิจการด้านเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่เก็บแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้จัดการ รวมถึงพนักงานระดับชำนาญการในธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย รวมทั้งสิ้น 420 ตัวอย่าง

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานระดับผู้จัดการอาวุโสของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทยที่ขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าในกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 10 คน โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยทำการศึกษาในกรุงเทพฯ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ และชลบุรี ซึ่งเป็นจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่มีความกระจุกตัวอยู่มากที่สุด

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการดำเนินการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือน 1 มีนาคม พ.ศ.2565 ถึง 1 มีนาคม 2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านวิชาการและประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงสภาพธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยของรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย
3. ทำให้พัฒนาและประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบการพัฒนา หมายถึง การสร้างหรือปรับปรุงกรอบความคิดที่แสดงถึงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยของรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการภายในให้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

ผู้ประกอบการภายใน หมายถึง ภาวะที่พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาสินค้าหรือบริการและการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนา และสามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ หมายถึง บริษัทหรือองค์กรที่จัดจำหน่ายและให้บริการเกี่ยวกับเครื่องอ่านบาร์โค้ดและระบบบาร์โค้ด ระบบการอ่านอักขระด้วยแสง โออาร์ซี (ORC) เครื่องอ่านและระบบสมาร์ทการ์ด เครื่องอ่านและระบบอาร์เอฟไอดี

ความพลิกผันของเทคโนโลยี หมายถึง การเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและรุนแรงของเทคโนโลยีเดิมที่มาจากการพัฒนานวัตกรรมในตลาดหรือสังคมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงาน เครื่องมือและกระบวนการต่างๆ อาจมีผลกระทบต่อผู้คนและสังคมอย่างไม่คาดคิด และสุดท้ายอาจทำให้เทคโนโลยีเดิมถูกทดแทน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัย เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และมีขอบข่ายการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน
 - 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการ
 - 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการภายใน
 - 2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.1.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.1.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
- 2.2 แนวคิดและความเป็นมาของเทคโนโลยีป้องกันภัย
 - 2.2.1 แนวคิดและความเป็นมาของระบบบาร์โค้ด
 - 2.2.2 แนวคิดและความเป็นมาของระบบการอ่านอักขระด้วยแสงโอซีอาร์ (OCR)
 - 2.2.3 แนวคิดและความเป็นมาของระบบชีวมิติ (Biometric)
 - 2.2.4 แนวคิดและความเป็นมาของระบบสมาร์ทการ์ด (Smart Card)
 - 2.2.5 แนวคิดและความเป็นมาของระบบอาร์เอฟไอดี (RFID)
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพลิกผันของเทคโนโลยี
 - 2.3.1 วิวัฒนาการของเทคโนโลยี
 - 2.3.2 ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 2.3.3 ความพลิกผันของเทคโนโลยี
- 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการ

ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) มีความเกี่ยวพันกับการพัฒนาของเทคโนโลยี ในระบบเศรษฐกิจโลก Adam Smith (1776) ซึ่งเป็นผู้ที่ได้กล่าวถึงเทคโนโลยีว่าจะสร้างความเปลี่ยนแปลงแก่กระบวนการของอุตสาหกรรม โดยต่อมาในคริสต์วรรษที่ 20 Joseph Schumpeter : ซึ่งเป็นปรมาจารย์แห่งศาสตร์กลยุทธ์ธุรกิจนวัตกรรมได้สร้างทฤษฎี Creative Destruction (การทำลายที่สร้างสรรค์) โดยมีหลักคิดว่าผู้ประกอบการต้องหาทางใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตสินค้าบริการหรือนวัตกรรมที่เป็นสินค้าใหม่ เพื่อสร้างประโยชน์เชิงธุรกิจให้กับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากนวัตกรมนั้นสามารถทำให้องค์กรมีกำไรจากการเป็นผู้ผูกขาดได้เปรียบในการแข่งขัน แต่ยังมีนักลงทุนบางท่านพยายามจะลอกเลียนแบบเทคโนโลยีของผู้อื่นหรือคัดลอกพัฒนาต่อยอดจะสามารถทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดเวลาเช่นกัน เกิดเป็นวงจรเช่นนี้เรื่อยไปจนกระทั่งถึงจุดที่ความสามารถในการผูกขาดหมดไป ณ จุดนี้สิ่งต่างๆ จะวนกลับมาเป็นวัฏจักรเพื่อหนีการลอกเลียนแบบ ผู้ประกอบการเดิมหรือคนที่มองหาวัตกรมนใหม่ๆ จะทำให้เกิดรูปแบบการแข่งขันใหม่ๆ ซึ่ง Schumpeter เรียกว่าเป็นการทำลายที่สร้างสรรค์ (Creative Destruction) เมื่อมีการคิดสิ่งใหม่ๆ ทำลายสิ่งที่มีอยู่เดิม โดยทั้งหมดนี้เป้าหมายเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่และสร้างกำไรเพิ่มขึ้นให้กับองค์กรนั่นเอง ดังนั้นผู้ประกอบการจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการส่งเสริมหรือกระบวนการพัฒนาธุรกิจใหม่ (New Venture) อันประกอบด้วยหน้าที่และกิจกรรมที่จะมีส่วนเสริมสร้างการพิจารณา การแสวงหาโอกาสทางการตลาดในธุรกิจใหม่ๆ รวมถึงการสร้างองค์กร เพื่อนำโอกาสดังกล่าวมาใช้ให้ธุรกิจนั้นให้ประสบความสำเร็จ พร้อมเผชิญกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนเพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่ดีขึ้น และเพื่อการเติบโตให้แก่กิจการหรือองค์กร (อำนาจ ชีระวนิช, 2549)

Barret (2009) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรกับการตลาดว่าทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นเชิงรุกและมีนวัตกรรม ในขณะที่ Drucker (2007) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้ประกอบการองค์กรธุรกิจที่เป็นแง่มุมสำคัญของการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กร การทำกำไร รวมถึงความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเจริญเติบโตขององค์กร

Lassen et al. (2006) ได้จำแนกลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการว่าเป็นเอกเทศคือ การยอมรับความเสี่ยงและความท้าทาย การมีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเรื่องนวัตกรรม และการวางแผนทางอนาคตของกิจการ จากผลการวิจัยที่ละเอียดและเป็นระบบล่าสุดที่ดำเนินการสำหรับ

ธรรมชาติของการเป็นผู้ประกอบการ โดยจำกัดความของการเป็นผู้ประกอบการโดย Miller (1983) ซึ่งอ้างว่าองค์ประกอบต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้นในเชิงรุก การมีความคิดสร้างสรรค์ในด้านนวัตกรรมและการเสี่ยงภัยนั้น เป็นส่วนประกอบสำคัญของการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งกลายเป็นมุมมองที่โดดเด่นของคุณลักษณะทั้งสามนี้ จึงเป็นองค์ประกอบหลัก

Thomas R. Eisenmann (2013) กล่าวว่า ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ตามการให้ความหมายของ Professor Howard Stevenson ในเรื่อง “ความเป็นผู้ประกอบการองค์การ” ที่ Harvard Business School ได้ระบุว่า “ความเป็นผู้ประกอบการองค์การ หมายถึง การแสวงหาโอกาสโดยไม่ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดของทรัพยากร โดยการแสวงหาอันหมายถึง การมุ่งมั่นอย่างไม่หยุดยั้งเพราะโอกาสจะมาในช่วงเวลาสั้นๆ เท่านั้น ซึ่งอาจจะพลาดโอกาสถ้าไม่มุ่งมั่นเพียงพอ ส่วนโอกาสนั้นจะนำมาซึ่ง (1) การเป็นผู้นำในนวัตกรรมสินค้า (2) สร้างรูปแบบของธุรกิจใหม่ (3) สามารถสร้างสินค้าที่คุณภาพดีกว่าลูกค้า (4) สามารถเพิ่มลูกค้าใหม่ๆ ได้

จากความหมายข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลที่มีความกล้าที่จะเผชิญและยอมรับความเสี่ยง โดยมองเห็นโอกาสทางธุรกิจและสามารถตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างสร้างสรรค์ และนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากผลการดำเนินงานของธุรกิจองค์การ

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการภายใน

ความเป็นผู้ประกอบการภายใน หรืออาจเรียกว่าความเป็นผู้ประกอบการในองค์การ โดยมีการใช้ศัพท์ในภาษาอังกฤษหลายคำแตกต่างกัน เช่น Corporate Entrepreneurship, Organizational Entrepreneurship, Corporate Venturing และ Intrapreneurship ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า Intrapreneurship ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของคำว่าผู้ประกอบการภายในไว้ดังนี้

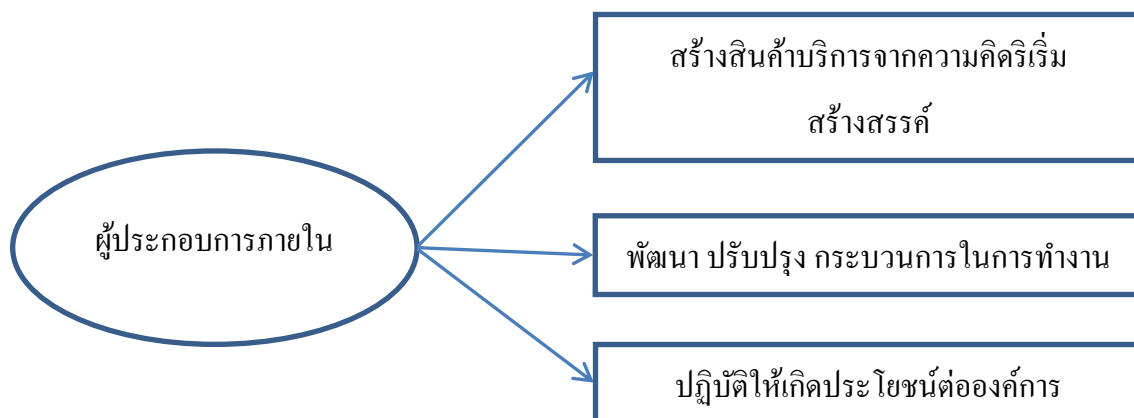
บัณฑิตา จันทรอร่าม (2561) ได้อธิบายคำว่า Intrapreneur ซึ่งมาจาก Intra - ภายใน สนธิกับ (Entre) Preneur - ประกอบการ โดยเปลี่ยนคำ Entre เป็น Intra จึงเป็น Intrapreneur ดังนั้นความหมายของ Intrapreneur ย่อมต้องมีคุณสมบัติที่ประกอบด้วยทักษะและความสามารถ เช่นเดียวกับ Entrepreneur แต่ Intrapreneur ไม่ได้ทำงานบนโจทย์ที่ตัวเองริเริ่มขึ้นมาเอง แต่ได้เล็งเห็นโอกาสและช่องว่างบางประการ จึงไปร่วมคิดร่วมทำ Intrapreneur โดยอาจต้องเผชิญกับความยากลำบาก ในระหว่างการทดลองนำแนวคิดแนวปฏิบัติ หรือนวัตกรรมที่ทำทลายมาใช้จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นพยายาม และอดทนอย่างมากที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

Zahra (1991) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้ประกอบการภายในว่า เป็นกิจกรรมทำขึ้นในการสร้างธุรกิจที่ให้เกิดการพัฒนาสินค้าหรือกระบวนการรวมถึงการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และการตลาดใหม่ๆ สอดคล้องกับที่ Damanpour (1991) อ้างถึงใน (Kuratko et al., 2011) กล่าวว่า การที่บุคลากรขององค์กรสร้างสินค้าหรือบริการ กระบวนการ หรือระบบการบริหารงานใหม่ขึ้นมา และทำการพัฒนาจนกระทั่งสามารถนำไปปฏิบัติใช้ภายในองค์กรนั้น แสดงถึงพนักงานมีความเป็นผู้ประกอบการภายใน ซึ่งอาจเกิดขึ้นในระดับองค์กร ระดับธุรกิจ หรือระดับหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงตำแหน่งทางการแข่งขันและผลประโยชน์ทางการเงิน เช่นเดียวกับ Chung and Gibbons (1997) ได้ให้ความหมายว่า การนำความคิดเห็นข้อเสนอแนะของพนักงานแต่ละคนมาปรับเปลี่ยนให้เป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เพื่อการบริหารจัดการความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นการสร้างผู้ประกอบการภายในองค์กร นอกจากนี้ Antonicic and Hisrich (2003) อธิบายถึงกิจกรรมพัฒนาสินค้าและบริการ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน เทคโนโลยี กลยุทธ์ และการแข่งขัน Kuratko and Hodgetts (2007) กล่าวว่า การสร้างหน่วยงานขึ้นมาใหม่ภายในองค์กรหรือทำการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภายในองค์กร จากที่กล่าวมาล้วนเป็นความหมายที่แสดงถึงความเป็นผู้ประกอบการภายในทั้งสิ้น นอกจากนี้แล้วยังมีผลงานวิชาการในไทยที่ได้ให้ความหมายถึงผู้ประกอบการภายใน ดังนี้

พรมิตร กุลกาลยีนง (2561) ให้ความหมายที่สอดคล้องกับที่กล่าวมาข้างต้น แต่ได้ขยายถึงผู้ประกอบการภายในองค์กรนั้น จะต้องมีการพัฒนาสินค้าหรือบริการที่มีอยู่แล้ว และการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรมีการเติบโตของผลประโยชน์ และสามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างยั่งยืน อีกรงานวิจัยที่แสดงถึงความเป็นผู้ประกอบการภายใน ได้แก่ งานวิจัยของ

ภัทรารุช รุธีรวัฒน์ (2552) ซึ่งได้เพิ่มเติมจาก พรมิตร กุลกาลยีนง ในส่วนความหมายที่แสดงถึงความเป็นผู้ประกอบการภายในนั้นหมายถึงพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่แสดงออกซึ่งความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

จากการให้ความหมายของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของ ผู้ประกอบการภายในสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ หมายถึงภาวะที่พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาสินค้าหรือบริการ และการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาและสามารถแข่งขัน ในตลาดได้อย่างทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีโอกาสจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ระหว่างการดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กร ซึ่งสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของผู้ประกอบการภายใน
ที่มา: ผู้วิจัย (2566)

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในส่วนนี้จะแบ่งการอธิบายออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.1.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากกระแสเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานของคนในองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนทำให้ องค์กรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัว ผู้วิจัยจึงศึกษาถึงนิยามความหมายและแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการ ต่างๆ ซึ่งกล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังต่อไปนี้

นิทัศน์ สิริ โขศิริรัตน์ (2560) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้า มาปฏิบัติงานเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่าให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ องค์กร

ศิริพร เชาวลิต (2559) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นที่การเรียนรู้กล่าวคือ หากทำการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำเร็จก็จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวบุคลากรได้ซึ่งสิ่งที่เรียนรู้นั้นจำเป็น จะต้องมีทิศทางและเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงงาน

R. Wayne and Robert M. Noe (2005) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีใช้แค่เพียงการฝึกอบรม แต่ยังหมายรวมถึงการวางแผนงานอาชีพของแต่ละบุคคล การพัฒนากิจกรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สุธินี ฤกษ์ขำ (2557) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ คือการกระทำใดๆ ที่มีจุดมุ่งหมายให้บุคคลได้พัฒนาเพื่อให้เกิดทัศนคติทักษะ ความรู้ ความสามารถและพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานทั้งงานในปัจจุบันและงานในอนาคต ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน รวมถึงระดับองค์กร

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ (2555) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบุคคลในองค์การให้มีความสามารถ ความชำนาญการ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกระทำเพื่อเปลี่ยนแปลงศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร รวมถึงเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1) ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการค้นคว้าและทบทวนงานเขียนของนักวิชาการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญต่อองค์กร โดยสรุปได้หลากหลายประการ ซึ่งมีผู้ได้กล่าวไว้ ดังนี้

พศิน แดงจวง (2554) ได้อธิบายถึง ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยได้อธิบายเพิ่มเติมจากแนวคิดของ Woodall, Jean ที่กล่าวว่า ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีองค์ประกอบของปรัชญาทั้ง 3 ส่วน ได้แก่ ภาววิทยา (Ontology), ญาณวิทยา (Epistemology), คุณวิทยา (Axiology) นั้น สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Intervention) และการวิจัย (Conduction Research) แนวคิดนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องทำความเข้าใจปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรอบหลักที่เป็นพื้นฐานของสาขาปรัชญาทั้ง 3 สาขา คือ

1. **ภววิทยา (Ontology) หรืออภิปรัชญา (Metaphysics)** ที่เป็นการศึกษาเรื่องสภาวะแห่งความเป็นอยู่เป็นวิธีการตั้งคำถามเกี่ยวกับการมีอยู่ของตัวตน (Entity) แบบต่างๆ เพื่อค้นหาและทำความเข้าใจว่าแต่ละตัวตนมีความเหมือนและต่างกันอย่างไร ดำรงอยู่ร่วมกันในลักษณะใด มนุษย์จะสามารถพัฒนาได้จากมุมมองเห็นภาพของตนเองได้จากการถูกขัดเกลาหรือปลูกฝังมาตั้งแต่วัยเด็ก

2. **ญาณวิทยา (Epistemology)** คือการแสวงหาคำตอบต้องใช้ความรู้ (Knowledge) เป็นฐานในการพิสูจน์ โดยใช้ทฤษฎีความรู้ที่ใช้ในการพิสูจน์ที่อาจเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับการวิเคราะห์สังเคราะห์แล้ว หรือจากการศึกษาค้นคว้าตรวจสอบแล้วอย่างดีเป็นฐานในการพิจารณา ไม่ใช่เชื่อตามคนที่มีอิทธิพลหรือเชื่อแบบงมงายเท่านั้น

3. **คุณวิทยา (Axiology)** ซึ่งรวมจริยศาสตร์กับสุนทรียศาสตร์ กล่าวถึง คุณค่า ความดี ที่ควรปฏิบัติยึดตามมุมมองของความจริงแตกต่างกันหรือตามเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมีผลต่อการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันหรือเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ซึ่งแต่ละคนแต่ละองค์กรอาจมีปรัชญาแตกต่างกันไปและสามารถแบ่งปันกันได้

Nadler and Wiggs (1989) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนาโดยขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกันคือ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษา (Education) 3) การพัฒนา (Development) ซึ่งทั้ง 3 เรื่อง มีกระบวนการที่แตกต่างกัน ผู้พัฒนาจะต้องเลือกวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสม ทั้งนี้การพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กรเป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

จึงสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจุดมุ่งหมายในการที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติ โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรเองและต่อพนักงาน องค์กรจะได้ประโยชน์ในด้านผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ส่วนพนักงานจะได้ประโยชน์ในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

2) ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนนี้จะแบ่งการอธิบายออกเป็น 2 กลุ่ม ทฤษฎี ได้แก่ 1) กลุ่มทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจ และ 2) กลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้

2.1) กลุ่มทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจ

มีนักวิชาการได้ให้อธิบายเรื่องการแรงจูงใจไว้แตกต่างกันออกไป ดังนี้

Herzberg (1959) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัย (Two-factor Theory) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานพบว่ามีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึงการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จมีความสามารถในการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้

- 1.1 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานเป็นรูปแบบการแสดงออกทางวาจาหรือการปฏิบัติ
- 1.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ความพึงพอใจที่มีต่อคุณลักษณะของงานว่าเป็นงานที่มีคุณค่าท้าทายความสามารถน่าสนใจน่าเรียนรู้และนำลงมือปฏิบัติ
- 1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบทำงานได้อย่างมีอิสระให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ
- 1.4 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับ โอกาสเลื่อนเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เมื่อบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร โดยเป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม
- 2.2 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนด้านต่างๆที่ได้รับจากการทำงาน
- 2.3 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าในการให้คำแนะนำการสอนงานและการมอบหมายงานตรงตามความสามารถของบุคคล
- 2.4 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.5 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้ที่ปลอดภัยที่ได้รับจากการทำงานความมั่นคงของงานความมั่นคงขององค์กร
- 2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพตามการรับรู้จากบุคคลอื่นเป็นความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคม

Clayton Alderfer (1969) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการที่เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) โดยได้จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือ 3 ระดับ มีการอธิบายและ แทนด้วยอักษรย่อดังนี้ 1) ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) เป็นความต้องการ ตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ ซึ่งการต้องการตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่ อาศัย เงิน ค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผย และได้รับการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกกับสมาชิกในองค์กรคนอื่นๆ เป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม และบางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์ แต่แอลเดอร์เฟอร์เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิบัติสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้อง และซื่อสัตย์ต่อกัน มากกว่าดูที่ความถูกต้องซึ่งให้ความสำคัญน้อยกว่า 3) ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเองเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ อีกทั้งได้มีโอกาสในการใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้เต็มที่ ความต้องการด้านความงอกงามตามทฤษฎีนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จตั้งใจ บรรลุนานกับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่ของการได้รับความสำเร็จ (Achievement) ปัจจัยจูงใจ

Stephen P. Robbins (2003) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจ แรงจูงใจจะเป็นความเต็มใจในการกระทำบางสิ่งบางอย่างซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการกระทำดังกล่าว เพื่อตอบสนองความพอใจของบุคคล Robbins ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา โดยมีความคิดเห็นว่าหากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป โดยมีปัจจัยของความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล 3 ประการที่มีส่วนสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีและเกิดความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ 2) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเองมักมีแรงจูงใจภายในงานสูง 3) ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน การที่

บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกทางบวกต่องานและเกิดแรงจูงใจภายในงานได้มากขึ้น

วันชัย มีชาติ (2551) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นสภาวะของความเต็มใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนี้จะเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย

วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องเป็นไปตามความต้องการของบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้ กลุ่มแรกเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของการทำงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานกลุ่มที่สอง เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน

ประเวศน์ บุญมี (2550) ได้กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน Herzberg's Two-factor Theory ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต สถานภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและได้รับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อพิจารณาแล้ว แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม นั้น เป็นพลังที่มีอยู่ในตัวของบุคคลในทีมเป็นสิ่งเร้า แรงขับ แรงกระตุ้น ความประสงค์ เป้าหมายในการทำงานที่มีอยู่ในบุคคลภายในทีม มีสิ่งจูงใจให้พวกเขา เหล่านั้นแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อสนองความต้องการ ความพึงพอใจ และจุดมุ่งหมายในงานนั้นๆ ของพวกเขา แรงจูงใจทำให้บุคคลเกิดพลังจนทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็ตามจนเกิดความสำเร็จ นอกจากนี้แรงจูงใจยังทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างยิ่งขึ้นในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้เกิดความสำเร็จด้วยการแสวงหา วิธีการจนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2) กลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้

ในส่วนของทฤษฎีการเรียนรู้นั้น ได้มีนักจิตวิทยาได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณลักษณะและธรรมชาติของการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่ทำการศึกษาในเรื่องนี้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนถูกต้อง

ตลอดจนทราบถึงแนวคิดและทัศนะของนักจิตวิทยาทั้งหลายในส่วนที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาจึงขอเสนอความหมายของทฤษฎีการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

Cronbach (1963) ได้ให้ความเห็นว่า “การเรียนรู้จะแสดงให้เห็น ได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมต่อไป”

Crow and Crow (1969) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง (Change) การได้รับลักษณะนิสัย ความรู้ และทัศนคติทั้งหลาย การเรียนรู้จึงทำให้บุคคลมีการปรับตัวทั้งในด้านส่วนตัว และทางด้านสังคม แนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนับได้ว่าเป็นเรื่องของ การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงใดๆ จึงนับว่าย่อมจะมีการเรียนรู้เกิดขึ้นเสมอ ซึ่งถือว่าอยู่ในกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process)

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2544) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการได้รับสิ่งเร้าและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวควรมีลักษณะที่ถาวรพอสมควร ซึ่งก็คือการได้รับประสบการณ์นั่นเอง

ทฤษฎีของการเรียนรู้สามารถแบ่งได้เป็นกลุ่มทฤษฎีของการเรียนรู้ คือ 1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

2.2.1) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)

Malcolm Knowles (1970) เป็นคนแรกที่พยายามวิจัยและสร้างทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ Knowles ใช้คำว่า “Andragogy” สำหรับทฤษฎีใหม่นี้ ซึ่งเขาเชื่อว่าแตกต่างจากการศึกษาธรรมดาที่ใช้กับเด็กซึ่งเรียกทางภาษาศาสตร์ว่า “Pedagogy” (Andra = Adult ; Ped = Child) ในทฤษฎีของ Knowles เห็นว่า ผู้ใหญ่จะกำกับการเรียนด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) และรับผิดชอบในการตัดสินใจของการเรียนด้วยตนเอง ดังนั้นโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่จึงควรปรับให้เข้ากับพื้นฐานของทฤษฎีดังกล่าว

Malcolm S. Knowles (1978) ได้พยายามสรุปเป็นพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ (Modern Adult Learning Theory) ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2544)

- 1) ความต้องการและความสนใจ (Need and Interests)
- 2) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life Situations)
- 3) การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience)

4) ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self-Directing)

5) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference)

ดังนั้นการจะสร้างแรงจูงใจของผู้ใหญ่จะต้องคำนึงถึงประสบการณ์การเรียนรู้ที่เข้ากันได้กับการเปลี่ยนแปลงครั้งที่สำคัญในชีวิตของเขา หากผู้ใหญ่ประสบเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงครั้งที่สำคัญในชีวิตมากเท่าใดผู้ใหญ่จะแสวงหาโอกาสในการหาความรู้มากเท่านั้น เขาจะเรียนรู้สิ่งที่จะช่วยให้เขามีความรู้และทักษะใหม่เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงนั้น เพราะผู้ใหญ่จะเห็นประโยชน์ของการเรียนรู้นั้นๆ อีกอย่างคือ “การเห็นคุณค่าแห่งตน” (Self-Esteem) และความพึงพอใจจะเป็นแรงจูงใจอีกแรงหนึ่งที่จะช่วยจูงใจให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ รวมถึงความต้องการพื้นฐานของผู้ใหญ่นั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ และการเรียนรู้ที่เป็นไปตามความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งจากการศึกษาของ Kenneth R. Sisneros (2018) และ Piccoli (2017) นำเสนอความข้อมูลที่สอดคล้องกันว่าความเชื่อและค่านิยมเกี่ยวกับความต้องการของคนในช่วงอายุต่างกันนั้น มีความต้องการความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการต่างๆ แต่โดยปัจจุบันมีความต้องการในการใช้ชีวิตที่มีความสมดุล (Lift-Balance) มากขึ้นในการทำงาน พนักงานมักจะถือว่าความมั่นคงในการทำงานจะเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาโดยนัยกับนายจ้าง โดยมีความคาดหวังว่าองค์กรจะตอบแทนด้วยการให้รางวัลในแง่ของความมั่นคงในงานเมื่อพวกเขาทำงานหนัก

รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ (2551) ได้อธิบายว่าความมั่นคงในอาชีพการทำงานในความหมายนั้นคือ ความรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตการทำงานที่การได้รับความคุ้มครองจากองค์กรรวมถึงมีความเชื่อมั่นและมีหลักประกันว่าองค์กรจะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม ทั้งนี้ยังได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมมีความก้าวหน้าในการทำงานได้รับโอกาสในการพัฒนาการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุได้ซึ่งตรงกันกับ ศิริรัตน์ แดงเครื่อง (2549) กล่าวว่าความมั่นคงทางอาชีพนั้นคือการมีงานทำมีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอแก่การยังชีพ มีหลักประกันในการดำเนินชีวิตรวมทั้งได้รับสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ การมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัยไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน การได้รับการยอมรับจากสังคมมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพรวมถึงการมีอิสระเสรีภาพในการทำงาน

คมกริช นันทะโรงพงศ (2561) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในงานด้านการยกย่องให้เกียรติ และด้านปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความสุขในการทำงานเมื่อองค์กรหรือหน่วยงานให้ความสำคัญกับเขาในฐานะของทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ามีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความมั่นคงและได้รับการปฏิบัติ

และการสนับสนุนอย่างดีจากองค์กรที่เขาปฏิบัติงานให้ เช่น การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ การได้รับการช่วยเหลือคำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่างๆ เมื่อประสบปัญหาในการทำงานซึ่งสิ่งต่างๆ ดังกล่าวล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่จะสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกพอใจซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chao Ni and Ying Wang (2015) พบว่าการประเมินตนเองของพนักงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผาสุกทางใจโดยการสนับสนุนจากองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญสองประการคือ 1) การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรประเมินและให้คุณค่ากับผลงานของพวกเขาหรือไม่และ 2) การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรใส่ใจกับความผาสุกทางใจของพวกเขาหรือไม่

2.2.2) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2544) อธิบายว่า พฤติกรรมทางสังคม เป็นสังคมที่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่ (The Social Adult) ซึ่งหมายถึงบุคคลต่างๆ กิจกรรมทางสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่และมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเรียนรู้ การปรับตัวและการพัฒนาทางบุคลิกภาพของผู้ใหญ่ให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่นั่นเอง สังคมที่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่อิทธิพลของพฤติกรรมทางสังคม อาจจะกล่าวได้ว่าเกือบแทบตลอดชีวิตในวัยผู้ใหญ่ขึ้นเขาจะต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสถานการณ์ทางสังคมอยู่เสมอ เริ่มต้นจากการที่จะต้องเรียนรู้ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในช่วงแรกของชีวิตจากพ่อแม่และพี่น้องบุคคลในครอบครัว ซึ่งเมื่อเริ่มเข้าสู่วัยผู้ใหญ่เขาจะมีความชำนาญและทักษะทางสังคม (Social Skills) เพิ่มมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ อย่างไรก็ตามพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เรานั้นมีลักษณะพิเศษที่ค่อนข้างจะสลับซับซ้อน โดยเฉพาะในแต่ละสถานการณ์ใหม่ๆ ทางสังคมที่บุคคลได้ประสบจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลในลักษณะต่างๆ กันออกไปและในทำนองเดียวกับปฏิกริยาของตัวเอง อาจจะก่อให้เกิดอิทธิพลทางสังคมแก่คนอื่นๆ ได้เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะว่าบุคคลในสังคมจะมีโอกาสเกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแก่กันและกัน (Social Interaction) อยู่ตลอดเวลา

นอกจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นแล้วนำมาเลียนแบบ หรือนำมาปรับใช้ในการแสดงพฤติกรรมของตนเองแล้ว แนวคิด Social Learning ยังเชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมยังเกิดจากประสบการณ์โดยตรงของบุคคลนั้นด้วย กล่าวคือ เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมใดออกมาแล้วได้รับผลจะมีการเก็บหรือจดจำไว้แล้วนำไปกำหนดแนวทางในการแสดงออกในสถานการณ์เดิม หรือสถานการณ์ต่างๆ จากประสบการณ์ที่ได้รับ เช่น เมื่อเข้าไปในศูนย์อาหารที่ต้องซื้อด้วยระบบคูปองแต่ไม่ทราบแล้วไปใช้เงินสดจะเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงทำให้จำได้หรือเมื่อเข้าไปในศูนย์อาหารแห่งอื่นจะสังเกตก่อนว่าจะต้องซื้อด้วยระบบคูปองหรือเงินสดก่อนที่จะเข้าไปซื้อของ

เป็นต้น ประสบการณ์จะได้รับการบันทึกไว้ในตัวผู้แสดงพฤติกรรมและนำมากำหนดแนวทางในการแสดงพฤติกรรมของบุคคลต่อไป

แนวคิดในการเรียนรู้ทางสังคม เชื่อว่าบุคคลจะกำหนดพฤติกรรมของตน (Modeling) โดยการสังเกตและรวบรวมข้อมูลต่างๆ แล้วเลียนแบบพฤติกรรมของคนอื่น ซึ่งการจะเลือกสังเกตพฤติกรรมใดของใครและเลือกที่จะเลียนแบบอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของแต่ละบุคคลทั้งในด้านการแสดงพฤติกรรมและผลของพฤติกรรมกระบวนการในการเรียนรู้และพฤติกรรมตามแนวความคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behaviorist) ผสมอยู่ด้วย (วันชัย มีชาติ, 2551) ดังนั้นการจัดการองค์การที่ดีทั้งด้านการสร้างแนวปฏิบัติเพื่อการสร้างผู้ประกอบการภายในในองค์การจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน หากมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมผู้บริหารที่มีความเป็นผู้ประกอบการจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานได้ จะถือได้ว่าเป็นการสร้างการเรียนรู้ทางสังคมให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดีโดยผ่านวิธีการซึมซับสิ่งเหล่านั้นด้วยตนเอง

ตารางที่ 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | พิติน แดงจง, 2554 | Nadler and Wiggs, 1989 | Stephen P. Robbins, 2003 | วันชัย มีชาติ, 2551 | วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551 | Cronbach, 1963 | Maslow, 1970 | Crow and Crow, 1969 |
|---|-------------------|------------------------|--------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------|--------------|---------------------|
| มนุษย์จะสามารถพัฒนาได้จากการมองเห็นภาพของตนเองได้จากการถูกขัดเกลาหรือปลูกฝังมาตั้งแต่วัยเด็ก | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | |
| แสวงหาคำตอบต้องใช้ความรู้ (Knowing) เป็นฐานในการพิสูจน์ โดยใช้ทฤษฎีความรู้ที่ใช้ในการพิสูจน์ที่อาจเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับการวิเคราะห์ สังเคราะห์แล้ว หรือจากการศึกษาค้นคว้า ตรวจสอบ แล้วอย่างดีเป็นฐานในการพิจารณา | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | |
| จริยศาสตร์กับสุนทรียศาสตร์ คุณค่า ความดี ที่ควรปฏิบัติยึดตามมุมมองของความจริงแตกต่างกันหรือตามเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีผลต่อการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันไป | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | ✓ |

ตารางที่ 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | พิติน แดงจาง, 2554 | Nadler and Wiggs, 1989 | Stephen P. Robbins, 2003 | วันชัย มีชาติ, 2551 | วินิต วิไลวงษ์พัฒนากิจ, 2551 | Cronbach , 1963 | Maslow, 1970 | Crow and Crow, 1969 |
|--|--------------------|------------------------|--------------------------|---------------------|------------------------------|-----------------|--------------|---------------------|
| กระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| พนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดี | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| แรงจูงใจว่าเป็นสภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร | | | ✓ | ✓ | | | | ✓ |
| ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์ โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| ความต้องการเพื่อการคงอยู่ ด้านความสัมพันธ์ ด้านความงอกงามส่งผลต่อการปฏิบัติงาน | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | |

ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

2.1.3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Work) ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำนายหรือคาดการณ์ประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของงานได้ โดยที่อาศัยความร่วมมือพลังในการทำงานเริ่มตั้งแต่ผู้บริหาร หัวหน้างานต่างๆ ไล่เรียงจนมาถึงพนักงานในทุกๆ ระดับ นอกเหนือจากนี้ในองค์กรจะต้องพิจารณาปัจจัยประกอบอื่นๆ ที่จะสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปได้ด้วยดีจนก่อให้เกิดผลของงานที่ดีว่ามีประสิทธิภาพ เช่น เรื่องของแรงจูงใจในการทำงานและการสื่อสารกันภายในองค์กรและสื่อสารกันระหว่างบุคคลผู้ศึกษามุ่งหวังที่จะให้องค์กรต่างๆ ย้อนกลับมาใส่ใจและพิจารณาประยุกต์ใช้แรงจูงใจในการทำงานและการสื่อสาร เป็นตัวขับเคลื่อนและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญและพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็น

ทีมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ควรวางแผนงานหรือบรรจุเป็นกลยุทธ์สำคัญในองค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรไปให้ถึงเป้าหมาย

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทีม (Team) มีผู้ให้หมายถึงหลากหลาย ซึ่งทีมหมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มมีความผูกพันรับผิดชอบช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Francis & Young, 1979) รวมถึงกลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Wood cock & Francis, 1981) โดยใช้ทักษะประสานการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด (มัลลิกา วิชุกรองครัด, 2553) ซึ่งคนในกลุ่มนี้จะมีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำให้งานสำเร็จคือ การทำงานร่วมกัน

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดีคือ บทบาทที่สมดุล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นต้องกัน การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และที่สำคัญที่สุดคือการสื่อสารที่ดี (Wood Cock, 1989) การทำงานกลุ่มหรือเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่กำลังได้รับความสนใจมากในปัจจุบัน มีการนำไปใช้ ปฏิบัติ กันอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรของรัฐและเอกชนการสร้างทีมจึงเป็นสิ่งท้าทายผู้บริหารที่จะแสวงหากลยุทธ์และทรัพยากรทั้งหลายมาสนับสนุน แนวทางการพัฒนาทีมงาน การได้ศึกษาที่มาแนวคิดการสร้างทีมงาน (ไพโรจน์ บาลัน, 2551)

ผลที่ได้ทำให้ทราบมิติของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถเปล่ลมิติเหล่านั้นมาเป็นแนวทางลงสู่การปฏิบัติได้ในที่สุด แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นต้องมีการแบ่งทีมงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัด หรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเท กำลังความคิดและสติปัญญาเข้ามาซึ่งความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้นจากผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไขให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรตระหนักว่าพวกตนต้องปฏิบัติงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยประสานการณ์ ความสามารถ และความยินยอมพร้อมใจของทุกคนและสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมจึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ (Elton Mayo, 1933) องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน

คือ การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม การได้รับการสนับสนุนจากสังคม และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

องค์ประกอบของทีมที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทีมงาน เพื่อเป็นการชี้แนะแนวคิด ประกอบการเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงานของทีมงานมี 4 ประการคือ

1) บุคคล (Individual) การพัฒนาทีมงานในระดับบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ความผูกพันที่มีต่องาน ทักษะสติ ความสามารถ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงาน

2) งาน (Task) รายละเอียดของงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาทีมงาน ได้แก่ วัตถุประสงค์การ กำหนดเป้าหมาย และกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ แล้วจึงเป็น

3) ทีมงาน (Team) ทักษะต่างๆ ที่สัมพันธ์กับการสร้างทีมงาน มีทั้งทักษะส่วนบุคคล และ ทักษะของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย ภาวะ ผู้นำบทบาท การสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะ การจูงใจ การบริหารความขัดแย้ง การวิเคราะห์ ปัญหา การตัดสินใจ การประชุมของทีมงาน การ ประสานงาน ความร่วมมือ ความเป็นปึกแผ่นของทีม ปทัสถาน ค่านิยม และการปฏิบัติตามข้อตกลง และ

4) องค์การ (Organization) สิ่งที่ต้องจำเป็นต้องปรับปรุงในองค์การ ได้แก่ การจัดการ โครงสร้างขององค์การ การมีบรรยากาศในการทำงาน การให้ค่าตอบแทน และการให้บำเหน็จ รางวัล รวมถึงวัฒนธรรมองค์การ และการให้การสนับสนุน ที่มีการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างเป็น ระบบ

เมื่อพิจารณารายละเอียดของมิติการพัฒนาทีมงาน จะพบว่า ความพยายามที่จะพัฒนา ปรับปรุงมิติใดมิติหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อมิติอื่นๆ เช่น ความพยายามที่จะยกระดับแรงจูงใจของ บุคคล (มิติบุคคล) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะรับรู้โดยทีมงาน (มิติทีมงาน) ว่าคุณภาพของผลการ ปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้นแนวคิด “สี่มิติ” การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานนี้ เป็น รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน (Integrated) ที่สะท้อนให้เห็นทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจ แบบมีส่วนร่วมและการทำงานของกลุ่มขนาดเล็ก โดยคำนึงถึงองค์ประกอบด้านคุณสมบัติของ ทีมงาน ทักษะที่จำเป็นของสมาชิก กระบวนการกลุ่ม และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละ ทีม การทำงานเป็นทีมถือเป็นแนวปฏิบัติที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เนื่องจากมีข้อมูล

เชิง ประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทีมงานให้ทำงานได้คล่องตัวช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นหลายประการ

การทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องมีหลักสำคัญในการปฏิบัติหลายประการ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ Richard Hackman (2002) ได้อธิบายหลักในการทำงานเป็นทีมว่าทีมที่แท้จริงมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการคือ ภารกิจของทีม ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนการมอบหมายอำนาจในการบริหารจัดการ กระบวนการทำงานของทีม อย่างชัดเจนและการมีสมาชิกอยู่ภายในช่วงเวลาหนึ่งๆ ที่เหมาะสม ในขณะที่ไฟโรจน์ บาลัน (2551) ให้ทัศนะว่า ทีมอาจมีภารกิจและเป้าหมายเฉพาะของแต่ละทีมเป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ แต่ทีมจะมีลักษณะต่างๆ ไปในการทำงานที่เหมือนกันคือ ทีมจะตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนและทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ มีความเห็นพ้องต้องกัน ในแนวทางดำเนินโครงการ พัฒนากระบวนการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ถ้ายทอดและฝึกฝนทักษะซึ่งกันและกัน การดำเนินงานตามกระบวนการที่วางไว้ ประเมินและแก้ไขกระบวนการให้ถูกต้อง โดยพิจารณาจากผลการชีวิตและการวิเคราะห์สื่อสารให้สมาชิกในทีมและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ อาจกล่าวได้ว่าหลักการการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้น สมาชิกทุกคนในทีมต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานตามเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเองเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเปิดเผย

กิตติทัช เขียวจะอ่อน (2560) จากความสำคัญในการทำงานเป็นทีมที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า เมื่อสามารถสร้างการทำงานแบบทีมที่มีประสิทธิภาพได้แล้วในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้นจำเป็นต้องมีผู้นำในการประสานงานระหว่างกัน ในที่นี้จึงทำให้เกิดผู้นำทีมงาน โดยทักษะของผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำทีมงานจะพัฒนาทักษะด้านต่างๆ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการวางแผน 3) ทักษะการจัดองค์การ 4) ทักษะการสอนแนะ 5) ทักษะการจูงใจ และ 6) ทักษะการเจรจาต่อรอง ซึ่งทักษะทั้ง 6 ด้านเป็นทักษะสำคัญที่ผู้นำทีมงานจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น สิ่งที่พึงตระหนักคือทักษะเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับทักษะอื่นๆ อีก เช่น ทักษะการสื่อสารจะครอบคลุมถึงการฟังการตีความและการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น ฉะนั้นในการพัฒนาทักษะแต่ละด้านต้องดำเนินการอย่างครบวงจรและเป็นระบบ

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม | Wood cock, 1981 | กิตติทัช เขียวละอ่อน, 2560 | Francis & Young, 1979 | มัลลิกา วิชาชูกรังศรีต, 2553 | Elton Mayo, 1933 | Richard Hackman, 2002 | ไพโรจน์ บาลัน, 2551 |
|---|-----------------|----------------------------|-----------------------|------------------------------|------------------|-----------------------|---------------------|
| ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะที่ดี คือ บทบาทที่สมดุล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นต้องกัน การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน | ✓ | | | | ✓ | | |
| ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และที่สำคัญที่สุดคือ การสื่อสารที่ดี | ✓ | ✓ | | | ✓ | | |
| กลุ่มคนที่จะมีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่า วิธีเดียวที่จะทำให้งานสำเร็จคือ การทำงานร่วมกัน | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ |
| การมีเป้าหมายของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถเปล่ มิตี เหล่านั้นมาเป็นแนวทางลงสู่การปฏิบัติได้ในที่สุด | | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการ เพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานคือ การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม การได้รับการสนับสนุนจาก สังคม และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน | | | | ✓ | ✓ | | |
| หลักในการทำงานเป็นทีมว่าทีมที่แท้จริงมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการคือ ภารกิจของทีม ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนการมอบหมายอำนาจในการบริหารจัดการ กระบวนการทำงานของทีมอย่างชัดเจน และการมีสมาชิก | | ✓ | | | | ✓ | |
| การวางแผนภารกิจและเป้าหมายเฉพาะของแต่ละทีมเป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ | | ✓ | | | | | ✓ |

ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

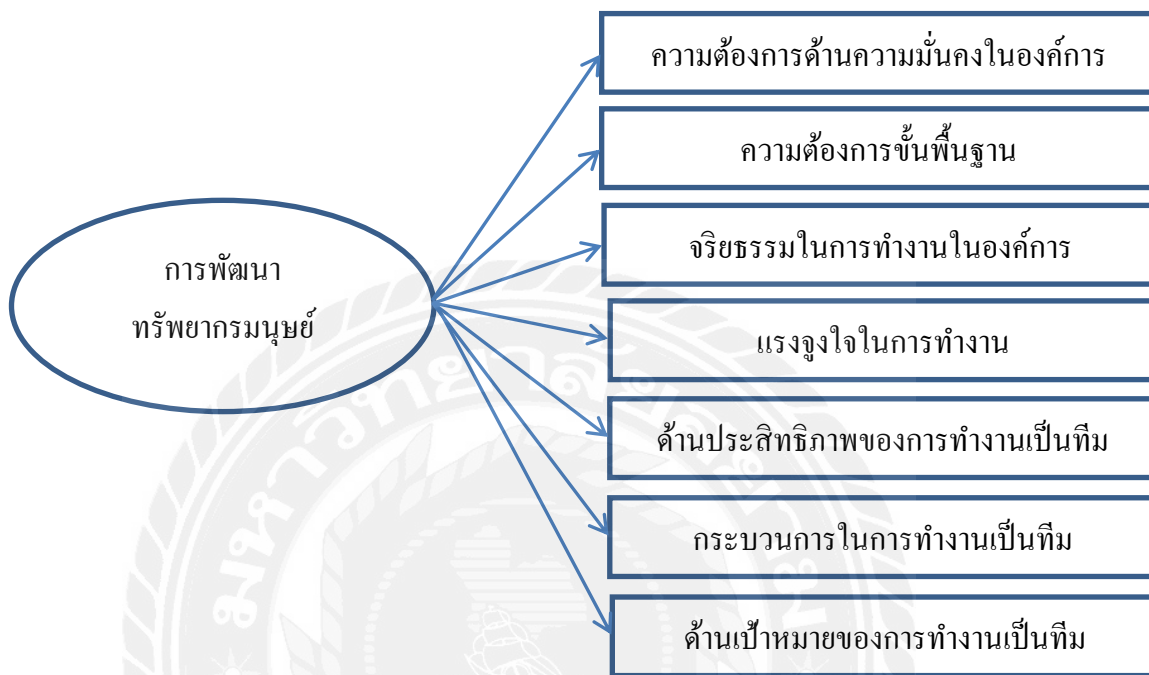
จากหลักการแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถเชื่อมโยงให้ผู้วิจัยสร้างองค์ประกอบที่เหมาะสมของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยได้ โดยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| องค์ประกอบเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | แรงจูงใจในการทำงาน | จริยธรรมในการทำงาน | ความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร | ความต้องการขั้นพื้นฐาน | กระบวนการในการทำงานในองค์กร | เป้าหมายของการทำงานเป็นทีม | ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม | กระบวนการในการทำงานเป็นทีม | ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล |
|---|--------------------|--------------------|-------------------------------|------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| พศิน แดงจวง, 2554 | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | |
| Nadler and Wiggs, 1989 | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | |
| Stephen P.Robbins, 2003 | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | | |
| วันชัย มีชาติ, 2551 | ✓ | | ✓ | | | | | | |
| วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551 | ✓ | | | | | | | | |
| Cronbach, 1963 | ✓ | | | | | | | | |
| Maslow, 1970 | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| Crow and Crow, 1969 | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| Wood cock, 1981 | | | | | | ✓ | | | ✓ |
| กิตติทัช เขียวระฮ้อน, 2560 | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Francis & Young, 1979 | | | | | | ✓ | ✓ | | |
| มัลลิกา วิชชุกรอชิงครัต, 2553 | | | | | | ✓ | | ✓ | |
| Elton Mayo, 1933 | | | | | | | ✓ | ✓ | |
| Richard Hackman, 2002 | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ไพโรจน์ บาลัน, 2551 | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ |

ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

จากตารางที่ 2.3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากข้อมูลที่นักการศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องต้องกันในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแสดงด้วยแผนภาพความสัมพันธ์ขององค์ประกอบดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

2.1.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การที่องค์กรจะสร้างความเป็นผู้ประกอบการภายใน (Intrapreneurship) โดยจะประสบผลสำเร็จหรือประสบความล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะผู้นำที่ดีจะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นได้ดีและทั้งสองฝ่ายจะช่วยกันสร้างผลผลิตสินค้าหรือบริการตามที่ต้องการได้ ดังนั้นในองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญเรื่อง ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) มากขึ้น ซึ่งเป็นการพยายามแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนานักบริหารให้เป็นผู้ที่นำที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ดังนี้

2.1.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลากหลาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิภาดา คูปตานนท์ (2544) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ ในการทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติ และการกระทำของผู้อื่น

สาคร สุขศรีวงศ์ (2555) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) กล่าวว่า ผู้นำ คือผู้ที่มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม หรือผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำคือ มีลักษณะเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสม และมีอิทธิพลเหนือคนอื่นตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจที่เป็นการตัดสินใจที่ยากและซับซ้อน ได้อย่างเหมาะสม

ณัฐพงศ์ บุญอารมณ (2553) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและองค์กร

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำ รวมถึงความสามารถการบริหารจัดการ ความมีอิทธิพลในการกระตุ้นซึ่งกันและกันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นให้มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ รวมถึงการชักจูงให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถของตนเองที่มีอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จขององค์กรที่กำหนดไว้

2.1.4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร รวมถึงการปรับกระบวนการการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและสนใจต่อบุคลากรในองค์กรด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำนั้นถือว่ามีเจตจำนงเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการ

บริหารจัดการภาวะผู้นำในระยะเริ่มแรกนั้นมีความเชื่อพื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำว่า ผู้นำเป็นผู้คุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดไม่ได้เกิดจากการฝึกหัดภายหลัง และเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มิมีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ไว้ดังนี้

- 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
- 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
- 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories)
- 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ คือ ทฤษฎีที่เน้นการหาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำเพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ ในการศึกษาภาวะผู้นำระยะแรกๆ นักวิชาการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัว (Personal Traits) ของผู้นำ โดยพยายามแยกแยะว่าคุณลักษณะใดบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ ตัวอย่างคุณลักษณะที่มีการระบุกันมากกว่าเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ คือ ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) งานวิจัยในยุคแรกๆ ของแนวทางนี้จะศึกษาผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นแนวทางนี้รู้จักกันอีกในหนึ่งว่า แนวทาง “บุรุษผู้ยิ่งใหญ่” (The Great Man Approach) และมีความเชื่อว่า มีคนบางคนเท่านั้นที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคคลคนใดจะเป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่ได้ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำได้มีการค้นพบจุดร่วมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จคือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ (พิชาย รัตนดิถ ฌ ภูเก็ต, 2552)

John W. Gardner (1989) ได้เสนอทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ ได้แก่

1. The Tasks of Leadership เชื่อว่าภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ

มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Leader - Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theories of Leadership) หมายถึง มองเห็นความสำคัญของคุณสมบัติของผู้นำ (Trait) เช่น ทักษะ (Skill) บุคลิกภาพ (Personality) รูปร่างหรือลักษณะทางกายภาพ เชื่อว่าบุคคลเป็นผู้นำโดยกำเนิด

ทฤษฎีภาวะผู้นำ Trait Theory of Leadership แบ่งคุณลักษณะ (Trait) เป็น 3 ประเภท คือ

1. ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Trait) ได้แก่ การมีลักษณะเด่นในเรื่องการก้าวร้าว หรือความนุ่มนวล จิตใจ ทักษะคิด ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระ การควบคุมและความสมดุลของอารมณ์ สติปัญญา ความเชื่อมั่นในตนเอง

2. ความสามารถ (Abilities) ความมีจริยธรรม สติปัญญา ความรู้ ความสามารถในการพูด การตัดสินใจ

3. ทักษะทางสังคม (Social Skills) ความสามารถในการบริหารงานความสามารถในการรวบรวมสมาชิกในการทำกิจกรรม ทักษะทางสังคม ความมีเกียรติและการเป็นบุคคลที่กว้างขวางเป็นที่ยอมรับ การใช้วิธีการทางการพูด หรือเทคนิคที่ให้คนยอมรับคล้อยตาม รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2544) อธิบายว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับลักษณะผู้นำทางด้านกายภาพ บุคลิกภาพ และจิตใจของผู้นำ โดยผู้ที่สนใจในแนวทางนี้ตั้งข้อสังเกตว่าคนที่เป็ผู้นำนั้นจะต้องมีลักษณะพิเศษเฉพาะอะไรบ้าง เช่น มีลักษณะทางกายคือ รูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไร หรือบุคลิกภาพการแสดงตัวท่าทางการพูดจาเป็นอย่างไร เป็นต้น ในการศึกษาวิจัยค้นหาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ นักวิจัยใช้วิธีการใน 2 แบบคือ แบบที่ 1 เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำกับที่ไม่ได้เป็นผู้นำ แบบที่ 2 เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับบุคคลที่เป็นผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ

การศึกษาส่วนใหญ่จะใช้วิธีแรกเพื่อที่จะหาลักษณะของผู้นำที่เป็นสากลสามารถนำไปใช้บังคับผู้นำ โดยทั่วไปได้ จากการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า ผู้นำจะต้องฉลาดมีความเชื่อมั่นในตัวเองมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้นำ แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า มีคนจำนวนมากที่มีลักษณะของผู้นำในขณะที่ไม่ได้เป็นผู้นำนอกจากนี้ยังมีผู้นำจำนวนมากที่ไม่ได้มีลักษณะดังกล่าวด้วย

ยงยุทธ เกษสาคร (2541) ได้กล่าวถึง ลักษณะผู้นำที่ดี ประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ อันได้แก่ การมุ่งแสวงหาวิธีการที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ การแสดงออกในรูปของพฤติกรรม อันได้แก่ ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การมีภาวะผู้นำสูงจะสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี ความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากรต่อหน่วยงานสร้าง ความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่กับผู้ร่วมงานจนสามารถสร้างทีมงานได้

สรุปได้ว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำคือ ความสามารถส่วนบุคคลของผู้นำในการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์กรนั้นจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่นจนขยายสู่องค์กรระดับประเทศซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำนั้นได้มีการศึกษาและพัฒนาขึ้นในช่วงปี ค.ศ.1940-1960 ซึ่งแนวคิดหลักของทฤษฎีนี้คือ การมองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนความสนใจจากทฤษฎีเชิงคุณลักษณะไปเป็นทฤษฎีเชิงพฤติกรรม ซึ่งเน้นศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำโดยมุ่งจะหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล แต่ท้ายที่สุดพบว่าไม่มีแบบใดที่ดีที่สุดสำหรับทุกสถานการณ์ แต่อย่างไรก็ตามแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ในช่วงเวลานั้นหมายถึงการผสมกันของคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยมีพัฒนาการของทฤษฎีในกลุ่มนี้ดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa State University Leadership Style) ศึกษาโดย Kurt Lewin และคณะ ซึ่งจำแนกลักษณะภาวะผู้นำออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

1.1 แบบภาวะผู้นำเชิงอำนาจนิยม (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิด

ศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเองและไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 แบบภาวะผู้นำเชิงประชาธิปไตยนิยม (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทางทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 แบบภาวะผู้นำเชิงเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหาจะไม่มีกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำการทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงสามารถควบคุมกลุ่มได้ดีมีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์

2. แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Leadership Style) ศึกษาโดยอาศัยทฤษฎีของ Rensis Likert โดยการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนนั้นได้มุ่งเน้นหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับกระบวนการกลุ่มและผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งผลงานของกลุ่มจะใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีประสิทธิภาบน้อย การศึกษาสรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

2.1 พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ใช้เวลาและความพยายามในการทำงานเหมือนกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำซึ่ง ได้แก่ การวางแผน การจัดตารางการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแนะนำให้ลูกน้องตั้งเป้าหมายของงานที่ทำทายเป็นไป

2.2 พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship-Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้นำที่ห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังศรัทธาเชื่อมั่น และมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของลูกน้อง ช่วยเหลือลูกน้องมีการพัฒนาในอาชีพและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ควบคุมลูกน้องใกล้ชิด ดูแลอยู่ห่างๆ อย่างให้เกียรติ ผู้นำจะตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำแต่ให้อิสระในการทำงาน

2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำได้เสนอว่า การนิเทศหรือติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาควรกระทำโดยใช้กลุ่มนิเทศงานจะดีกว่าการนิเทศคนเดียว เพราะการนิเทศงาน โดยกลุ่มจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ นอกจากนั้นยังช่วยเพิ่มการสื่อสารเพิ่มความร่วมมือและลดความขัดแย้ง หน้าที่ของผู้นำในกลุ่มนิเทศงานควรจะเป็นผู้นำในการอภิปรายผลให้การสนับสนุนให้มีการอภิปรายกำหนดขอบเขตและทิศทางในการแก้ปัญหาต่างๆ

3. แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University Leadership Style) คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอในสหรัฐได้สรุปผลการวิจัยโดยจำแนก พฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) กับด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นครั้งแรกที่เน้นความสำคัญทั้งของงานและคนในการประเมินพฤติกรรมของผู้นำ

3.1 พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตาม โดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์กรในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและองค์กร การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำ การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการ และวิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน โดยผู้ตามมีโอกาสได้เรียกร้องหรือเสนอเงื่อนไข การทำงานได้น้อยมาก

3.2 พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตามในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของลูกน้อง เป็นต้น

จากพฤติกรรมของผู้นำทั้งสองด้านดังกล่าว เมื่อนำมาผสมผสานกันทำให้ได้แบบของผู้นำ (Leadership Style) ศึกษาภายใต้การนำของ Ralph Stogdill และ โดยการพัฒนาแบบสอบถามที่เรียกว่า The Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) ได้จำแนก พฤติกรรมผู้นำออกเป็น สองแบบเป็นแบบมุ่งงานและมุ่งผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ศัพท์ว่า Initiating Structure Behavior and Consideration Behavior แต่เนื่องจากผู้นำมักมีพฤติกรรมบางอย่างสูงและบางอย่างต่ำ จึงได้มี

การพัฒนาพฤติกรรมสองแบบนี้เป็นแบบภาวะผู้นำ 4 แบบ ดังนี้ 1) มุ่งงานสูงแต่มุ่งผู้ปฏิบัติงานต่ำ 2) มุ่งงานสูงและมุ่งผู้ปฏิบัติงานสูง 3) มุ่งงานต่ำและมุ่งผู้ปฏิบัติงานต่ำ 4) มุ่งงานสูงแต่มุ่งผู้ปฏิบัติงานต่ำ

4. ตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) ได้ทำการศึกษาโดย Robert Blake & Jane Mouton ซึ่งมีแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอและมิชิแกนเป็นพื้นฐานในการศึกษา โดยระยะแรกจำแนกเป็นสองแบบคือ แบบมุ่งผลผลิต (Concern for Production) และแบบมุ่งคน (Concern for People) และจากการใช้แบบสอบถามที่มี 9 มาตราจึงสามารถกำหนดแบบภาวะผู้นำได้มากถึง 81 แบบ แต่ก็จำแนกได้ 5 แบบหลักดังนี้คือ 1) แบบมุ่งทั้งผลผลิตและมุ่งคนในระดับต่ำ เรียกว่า Impoverished Leader 2) แบบมุ่งผลผลิตสูงแต่มุ่งคนต่ำ เรียกว่า Authority-Compliance Leader 3) แบบมุ่งคนสูงแต่มุ่งผลผลิตต่ำ เรียกว่า Country Club Leader 4) แบบมุ่งทั้งผลผลิตและคนในระดับปานกลาง เรียกว่า Middle of the Road Leader 5) แบบมุ่งทั้งผลผลิตและคนในระดับสูงเรียกว่า Team Leader ในบรรดาแบบภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบนี้ ถือว่าแบบที่ 5 คือ แบบมุ่งทั้งผลผลิตและคนในระดับสูงดูเหมือนจะเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ซึ่ง Blake & Mouton ได้เสนอให้เป็นทฤษฎีที่สามารถนำไปใช้ได้ทั่วไป (Universal Theory) มีการฝึกอบรมหรือพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมขึ้น (Participative Leadership Style) อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยคัดค้านและยังไม่ยอมรับว่าแบบภาวะผู้นำนี้เป็นแบบที่ดีที่สุดที่สามารถจะนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์ นอกจากนั้นยังมีประเด็นเชิงวิพากษ์ว่าพฤติกรรม การมุ่งผลผลิตและการมุ่งคนในแต่ละวัฒนธรรมอาจตีความไม่เหมือนกัน จึงอาจมีการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และอีกประเด็นหนึ่งคือคงยากที่จะหาผู้นำที่มีพฤติกรรมสูงทั้งการมุ่งผลผลิตและมุ่งทั้งคน หากจะให้เป็นไปได้คงมีแต่การหาผู้นำร่วม (Co-Leader) ซึ่งหากผู้นำมีแบบภาวะผู้นำมุ่งผลผลิต หาผู้นำร่วมที่มีแบบมุ่งคน เป็นต้น จากข้อคัดค้านและข้อวิพากษ์ต่างๆ ดังกล่าวได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมสู่กระบวนทัศน์ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในระยะต่อมา

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership Theories)

แนวคิดทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (The Contingency Approach) (Ken Blanchard & Paul Hersey, 2005) ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์นั้นเป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่ผู้บริหารจะปฏิบัติ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือเป็นแนวคิดซึ่งเป็นทางเลือกของผู้บริหารในการกำหนดโครงสร้างและระบบควบคุมองค์การ โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะต่างๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ หรือเป็นวิธีการที่กล่าวถึงองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกันซึ่งต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันและต้องใช้วิธีการบริหาร

จัดการที่แตกต่างกันด้วยทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์เป็นการประสมประสานแนวคิดในการบริหารจัดการที่สำคัญ 4 ประการคือ (1) แนวคิดแบบดั้งเดิม (2) แนวคิดเชิงพฤติกรรม (3) แนวคิดเชิงปริมาณ (4) แนวคิดเชิงระบบ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ได้เริ่มสนใจกันตั้งแต่ปีทศวรรษที่ 1960-1980 เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล “วิธีที่ดีที่สุด” (Best Way) เหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ต่างๆ มีการศึกษากันหลายแนวทางโดยการนำเอาพฤติกรรมผู้นำดั้งเดิม 3 แบบ หรือมิติพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ จากการศึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำดังกล่าวมาศึกษาสถานการณ์เฉพาะที่กำหนดในแต่ละทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีลเลอร์ (Fiedler's Contingency Theory) ทฤษฎีความเป็นผู้ตามสถานการณ์ของเฮร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard's Situational Theory) ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมายของเฮ้าส์ (House's Path-Goal Theory) ทฤษฎีปทัสถานการตัดสินใจของวรูมและยัตตัน (Vroom and Yetton's Normative Decision Theory) เป็นต้น การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ดังกล่าวกำหนดสถานการณ์ในแต่ละทฤษฎีแตกต่างกันส่วนแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้ผู้นำแตกต่างกันตามสถานการณ์ของแต่ละทฤษฎีนั้นๆ ดังเช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีลเลอร์ให้ความสำคัญของสถานการณ์การควบคุม (Situational Control) 3 สถานการณ์คือ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (2) โครงสร้างงาน (3) อำนาจตามตำแหน่งผลการวิจัย

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุดคือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากรโดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special Form of Power) (Burns, 1978)

Burns (1978) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิมเบิร์นเชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ด้วยการระบุ

ข้อกำหนดงานอย่างชัดเจนและให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันแต่ละองค์การมีการแข่งขันมากขึ้นเบิร์นส์จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของเบิร์นส์เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นรูปแบบที่แยกจากกัน โดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบันคือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป เบิร์นส์สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อๆ กันไป เรียกว่า Domino Effect ต่อ ไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรรีจริยธรรมสูงสุดคือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญคือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ชัยวิช เนียมศิริ (2564) ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำในยุค Thailand 4.0 พบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคที่พึงประสงค์คือ มีความเป็นผู้นำ มีความรอบรู้ เชื่อสัจธรรม โปร่งใส มีทัศนคติที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีจิตสาธารณะ มีมนุษยสัมพันธ์ดี การสร้างทีมงานและเครือข่าย มุ่งความเป็นเลิศ มีความกระตือรือร้น มีพลังในการทำงาน บริหารงานแบบมืออาชีพ มีทักษะการบริหารและการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ทำงานเชิงรุก มีความยืดหยุ่น มีเมตตาธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และผู้ให้ข้อมูลมีข้อเสนอแนะคือ หากผู้นำมีความเชื่อสัจธรรมคิดถูกต้องและเป็นธรรมแล้ว องค์กรนั้นๆ จะประสบผลสำเร็จในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ขวัญกำลังใจที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร สร้างความรักสามัคคีระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

2.1.4.3 ความสัมพันธ์ของผู้นำ

สุกัญญา มีสมบัตร (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้ตามมีความสำคัญต่อผู้นำด้วยเหตุผลหลายประการสามารถแบ่งเป็น 3 ประการ ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามต่างมีบทบาทต่อกันสลับสับเปลี่ยนตามแต่ละสถานการณ์ตลอดเวลา กล่าวคือ ทุกคนล้วนแล้วแต่เคยเป็นผู้ตามมาก่อนแม้จะดำรงตำแหน่งในระดับสูง แต่ยังเป็นบุคคลที่อยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชา (Kelly, 1988)

(2) ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์เชิงการมีอิทธิพลต่อกัน เช่น ผู้นำจะต้องปรับพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และโดยเฉพาะปรับตามผู้ตามของตน ความสัมพันธ์จึงผูกพันกันในการแลกเปลี่ยนการมีอิทธิพลต่อกัน (Bass, 1990) โดยผู้ตามมีอิทธิพลในการช่วยส่งเสริมผู้นำ และในทางตรงกันข้ามอาจจะช่วยย้าจุดอ่อนของผู้นำ (Chaleff, 1995)

(3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้นำที่ดีคือ คุณลักษณะที่พบในผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ (Effective Follower) เช่น การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น และมีอิสระทางด้านความคิด มีความเต็มใจและใส่ใจในการทำงานสูง (Kelly, 1992) และมีความสามารถพึ่งพาตนเอง ผูกพันต่อเป้าหมายร่วม ความกล้า ความมีน้ำใจ (Chaleff, 1995) เป็นต้น

ตารางที่ 2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ | John W. Gardner, 1989 | ยงยุทธ เกษสาคร, 2541 | Kelly, 1992 | พิชาย รัตนดิถ ฌ ภูเก็ต, 2552 | Burns, 1978 | Chaleff, 1995 | ชัยวัช นิยมศิริ, 2564 |
|---|-----------------------|----------------------|-------------|------------------------------|-------------|---------------|-----------------------|
| ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) มองเห็นความสำคัญของคุณสมบัติของผู้นำ (Trait) เช่น ทักษะ (Skill) บุคลิกภาพ (Personality) รูปร่างหรือลักษณะทางกายภาพ | ✓ | ✓ | | | | | |
| การมุ่งแสวงหาวิธีที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน | | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| ผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน | | | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| การมุ่งเน้นหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับกระบวนการกลุ่ม | | | ✓ | ✓ | | | |
| ผู้นำมีพฤติกรรมที่ดีที่แสดงออกต่อผู้ตาม | | | ✓ | | ✓ | | |
| ผู้นำต้องมีส่วนร่วมในเทศติดตาม | | | | ✓ | | | |
| ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย | | ✓ | | | ✓ | | |
| ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | |
| ผู้นำที่มีทัศนคติที่ดี | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |
| ผู้นำที่มีความรอบรู้ | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |
| ผู้นำซื่อสัตย์สุจริต | ✓ | | | ✓ | | | ✓ |
| ผู้นำยึดหลักธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมีความรับผิดชอบต่อสังคม | ✓ | | ✓ | | | | ✓ |
| ผู้นำมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| ผู้นำที่มีจิตสาธารณะ | ✓ | | | | | | ✓ |
| การมีมนุษยสัมพันธ์ดี | ✓ | | | | | | ✓ |
| การสร้างทีมงานและเครือข่าย | | | | | | | ✓ |
| การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีนวัตกรรมใหม่ๆ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |

ตารางที่ 2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (ต่อ)

| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ | John W. Gardner, 1989 | ยงยุทธ เกษสาคร, 2541 | Kelly, 1992 | พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552 | Burns, 1978 | Chaleff, 1995 | ชัยวัช นิยมศิริ, 2564 |
|--|-----------------------|----------------------|-------------|-------------------------------|-------------|---------------|-----------------------|
| การยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็น จากทุกฝ่าย | | | | | | | ✓ |
| การมีร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็ง | | | | | | ✓ | |
| การมีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัย | | | | | | ✓ | ✓ |

ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการกระตุ้นความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ให้การสนับสนุน และเปิดโอกาสให้นำเสนอและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้คิดหาวิธีการต่างๆ ในการพัฒนางานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานอยู่เสมอ รวมถึงมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงานในองค์การของตนและผู้นำจะต้องมีความรอบรู้เรื่องเทคโนโลยีและเกี่ยวกับสินค้าและบริการในองค์การ ผู้วิจัยสังเคราะห์ทฤษฎีที่ได้ดังตาราง 2.5

ตารางที่ 2.5 สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

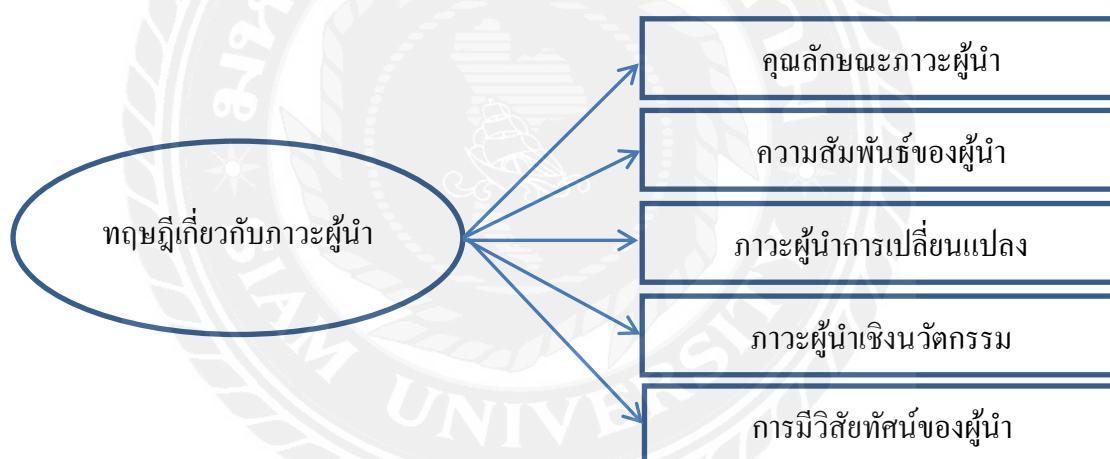
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ | คุณลักษณะภาวะผู้นำ | ความสัมพันธ์ของผู้นำ | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ |
|-------------------------------|--------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|
| John W. Gardner, 1989 | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| ยงยุทธ เกษสาคร, 2541 | | | ✓ | | ✓ |
| Kelly, 1992 | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552 | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Burns, 1978 | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |

ตารางที่ 2.5 สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (ต่อ)

| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ | คุณลักษณะภาวะผู้นำ | ความสัมพันธ์ของผู้นำ | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ |
|-------------------------------|--------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Chaleff, 1995 | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| ชัยวัช เนียมศิริ, 2564 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

จากตารางที่ 2.5 สามารถสร้างแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ดังนี้



ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

2.1.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นการแสดงถึงค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์การ เนื่องจากองค์การจะสร้างวัฒนธรรมที่พิเศษของพวกเขามาเกิดขึ้นมาเอง แม้แต่องค์การภายในอุตสาหกรรมเดียวกันจะแสดงวิถีทางการดำเนินงานที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การที่ดีนั้นจะต้องสามารถปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ความสำเร็จของบริษัทนั้นอาจขึ้นอยู่กับความสามารถในการเข้าใจ

วัฒนธรรมของพวกเขาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม องค์กรทุกองค์กรนั้นในแต่ละแห่งต่างมีวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งมีผู้ที่มีความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้

Hofstede, Deal and Kennedy (1991) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยม แม้ว่าองค์กร ไม่ได้มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็นสิ่งที่ควรรับรู้ได้โดยการสังเกตจากพฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่ปฏิบัติมาร่วมกันในองค์กร วัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่ทำให้ทราบว่าผู้ร่วมงานควรจะทำตัวอย่างไรหรือควรปฏิบัติอะไร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ข้อสมมติ ค่านิยมประเพณีและพฤติกรรมซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์กร โดยประสิทธิภาพขององค์กรได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อหน้าที่การจัดการ การวางแผน การจัดการ การจัดบุคคลเข้าทำงาน และการควบคุม

ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

Robbins (2001) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร มีคุณลักษณะสำคัญซึ่งองค์กรให้คุณค่า โดยมีคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร 10 ประการ ดังนี้

1. การริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบ อิสรภาพ และความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล
2. ความอดทนต่อความเสี่ยง ได้แก่ ระดับที่พนักงานถูกกระตุ้นให้ก้าวร้าวเปลี่ยนแปลงและแสวงหาความเสี่ยง
3. การกำหนดทิศทาง ได้แก่ ระดับที่องค์กรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
4. การประสานหรือการร่วมมือกัน ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่างๆ ในองค์กรได้รับการกระตุ้นให้เกิดซึ่งพฤติกรรมร่วมมือกัน
5. การสนับสนุนทางการจัดการ ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้จัดเตรียมหรือให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
6. การควบคุม ได้แก่ จำนวนกฎ ระเบียบ และปริมาณของการควบคุมบังคับบัญชาโดยตรงที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน
7. เอกลักษณะ ได้แก่ ระดับของสมาชิกที่สร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์กรในฐานะส่วนรวมมากกว่าในส่วนของกลุ่มการทำงานเฉพาะ หรือการทำงานตามความชำนาญด้านวิชาชีพ
8. ระบบการให้รางวัล ได้แก่ ระดับการกำหนดให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ โดยอาศัยเกณฑ์พฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงาน

9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง ได้แก่ ระดับที่พนักงานได้รับแรงกระตุ้นจากลักษณะที่ปรากฏของความขัดแย้ง และ โคนวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง

10. แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ระดับการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ

John Coleman (2013) Harvard Business Review กล่าวถึงปัจจัยสำหรับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีทั้งหมด 6 ข้อ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) วัฒนธรรมที่ดีเริ่มต้นที่วิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างตัวตนและจุดประสงค์ในการสร้างองค์กรนั้นๆ ให้คนอื่นรับรู้ โดยทั่วไปแล้วองค์กรจะตั้งวิสัยทัศน์สั้นๆ เพื่อถ่ายทอดความเข้าใจ

2. ค่านิยม (Values) ค่านิยมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน ยิ่งหากทุกคนมีค่านิยมเดียวกันก็จะทำให้พนักงานเป็นหนึ่งเดียวกันมากขึ้นและสามารถสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตอบโจทย์วิสัยทัศน์

3. การปฏิบัติ (Practices) วัฒนธรรมจะไม่เกิดถ้าไม่มีการลงมือปฏิบัติจริง และจะเป็นวัฒนธรรมได้ก็ต่อเมื่อทุกคนปฏิบัติร่วมกันและต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาจนกลายเป็นเรื่องธรรมดาสามัญปฏิบัติ

4. ผู้คน (People) องค์กรไม่ใช่สถานที่ แต่คือผู้คน ซึ่งคนในที่นี่นับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานทุกคน เพราะคนคือปัจจัยสำคัญที่จะสร้าง สนับสนุน หรือไม่ก็ทำลายวัฒนธรรมได้เลย

5. การเล่าเรื่อง (Narrative) หน้าที่สำคัญของการเล่าเรื่องหรือการสื่อสาร ก็คือเป็นปัจจัยในการสืบสานวัฒนธรรมให้คงอยู่รุ่นต่อรุ่น เราจึงเห็นวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรใหญ่ๆ ยังคงยึดถือปฏิบัติกันต่อมาแม้ว่าจะผ่านมานานหลายสิบปีแล้วก็ตาม

6. สถานที่ (Place) ถึงแม้องค์กรจะไม่ใช่สถานที่ แต่สถานที่ก็เป็นอีกปัจจัยในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเช่นกัน เพราะสถานที่ทำงานเป็นแหล่งที่ผู้คนจะมาเจอกัน การออกแบบหรือการตกแต่งที่ทำงานจึงมีผลต่อพนักงานเช่นกัน โดยเฉพาะช่วง COVID-19 ที่ทุกคนทำงานทางไกล ก็จะเกิดวัฒนธรรมรูปแบบใหม่ขึ้นมาเช่นกัน

วรศนันท์ ศรีเอกบุญรอด และ พงษ์สรรค์ สุทธิไชยเมธี (2561) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนค่านิยมความประพฤติการปฏิบัติความเข้าใจความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร มีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และอุดมการณ์ที่สมาชิกมีส่วนร่วมการได้เห็น ได้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรการเรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจว่าบุคลากร

เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมากกลายเป็นนิสัยและความเคยชินเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีวิถีประเพณี ปฏิบัติความเชื่อค่านิยมภาษาวัตถุสิ่งของต่างๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่าง มีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปแบบจริยธรรมค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์การถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงาน ขององค์การก้าวหน้าและส่งผลให้องค์การได้รับความเชื่อถือจากสังคม องค์การทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหา องค์การอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดีชื่อเสียงเกียรติยศและความก้าวหน้าขององค์การหากจะมองที่ปัจเจกบุคคลากรจะเห็นว่าบุคคลากรจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใดๆ ต้องอาศัยศูนย์รวมของจิตใจ ดังคำกล่าวที่ว่า “สำเร็จด้วยใจ” โดยมีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกัน “วัฒนธรรมในองค์การ ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด”

ภัทรภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง (2560) อธิบายว่า ผู้นำจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจึงผิดแผกแตกต่างกัน ถ้าเป็นอุตสาหกรรมอย่างเดียวกันก็มักมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน เพราะดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่คล้ายกัน ค่านิยมที่ดีขององค์กรควรมุ่งที่ความมีประสิทธิภาพจากการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมกับความมีประสิทธิภาพผลสรุปได้ว่า ค่านิยมขององค์กร กลยุทธ์องค์กร และบริบทแวดล้อมภายนอกขององค์กรจะเกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยความแตกต่างของวัฒนธรรมทั้งสี่มาจาก 2 มิติได้แก่ 1) ระดับของเงื่อนไขภาวะแวดล้อมภายนอกที่ต้องการความยืดหยุ่น (Flexibility) หรือความมั่นคง (Stability) เพียงไร 2) ระดับของเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ว่าต้องการเน้นภายใน (Internal) หรือเน้นภายนอก (External) เพียงไร มิติทั้งสองผสมกันเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) โดยองค์กรหนึ่งๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าหนึ่งแบบหรืออาจครบทุกแบบก็ได้ อย่างไรก็ตามองค์กรที่มีความสำเร็จสูงมักพบว่า มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2557) กล่าวว่า องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการมีวัฒนธรรมองค์กร ระบบบริหารจัดการ และโครงสร้างองค์กรที่ตรงระหว่างกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้งในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ระบบ

บริหารจัดการและโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันในองค์การอันนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ

สุรยุทธ บุญมาทัด (2563) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนสำคัญที่จะเป็นแกนกลางให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ทั้งผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารระดับกลาง ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานได้มีแนวทางในการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้เกิดประสิทธิผลหรือประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้องค์การเป็นองค์การสมรรถนะสูงและมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การที่จะนำมาใช้ในการปรับตัวให้ทันยุคไทยแลนด์ 4.0 ควรจะต้องเป็นวัฒนธรรมที่ใหม่และเน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้วัฒนธรรมดังกล่าวควรจะต้องมีเนื้อหาที่เน้น “การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continual Improvement)”

สมยศ นาวิการ (2541) กล่าวถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การในลักษณะต่างๆ เป็นการแบ่งประเภทตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไว้หลายรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของค่านิยม การแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์การประเภทนี้เป็นการแบ่งค่านิยมขององค์การที่อยู่บนพื้นฐานของจุดมุ่งหมายและแหล่งที่มา ซึ่งชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การ โดยทั่วไปเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมอยู่ที่ผู้นำที่มีบารมี หรือผู้ก่อตั้งองค์การและเป็นค่านิยมที่มุ่งหน้าก็คือ การสร้างคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ซึ่งวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการอาจจะไม่มั่นคงและเสี่ยงภัยเพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งเพียงคนเดียว

1.2 วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ (Strategic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมที่มุ่งหน้าที่ได้กลายเป็นขนบธรรมเนียมและเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเพณีขององค์การเป็นค่านิยมที่มั่นคงและมุ่งภายนอกระยะยาว

1.3 วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง (Chauvinistic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งภายในความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้นำองค์การอย่างตาบอด และการให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศของสถาบัน วัฒนธรรมองค์การรูปแบบนี้อาจแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางพิธีศาสนาหลายอย่าง ความจงรักภักดี และความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำบารมีอย่างเข้มแข็งแล การมุ่งภายในมุ่ง

พวกเราและมุ่งพวกเขาจะกระตุ้นความพยายามให้มุ่งที่การรักษาความเป็นเลิศของสถาบันเอาไว้โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย

1.4 วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร (Exclusive Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรรในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่าง การเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งองค์กรจะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อที่จะสร้างภาพพจน์ของความเหนือกว่าและการเลือกสรรขึ้นมา

2. รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม เป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์การบนพื้นฐานของการควบคุมภายในมือของผู้บริหารระดับสูง การมุ่งความเสี่ยงภัยขององค์กร และความโน้มเอียงของการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 2 รูปแบบ (สมยศ นาวิกาน, 2543) คือ

2.1 วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร (Mechanistic Culture) คือ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบเครื่องจักรนี้จะถูกการควบคุมอย่างเข้มงวด ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันเป็นการทำตามกัน การอนุรักษ์นิยม การเชื่อฟังต่อกฎ ความเต็มใจในการทำงานเป็นทีมและความจงรักภักดีต่อระบบ เป้าหมายวัฒนธรรมแบบนี้คือ ประสิทธิภาพ มุ่งปรับปรุงคุณภาพและการลดต้นทุน งานส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยโครงสร้าง และการดำเนินการตามกฎระเบียบวิธีปฏิบัติงานจะสำคัญมาก วัฒนธรรมแบบนี้จะเหมาะกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง สมาชิกในองค์กรที่พอใจกับการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและความเป็นอิสระอาจจะไม่มีความสุขภายในวัฒนธรรมรูปแบบนี้ นอกจากนี้ อาจแสดงให้เห็นถึงระดับความไว้วางใจต่ำภายในองค์กรด้วย

2.2 วัฒนธรรมแบบคล่องตัว (Organic Culture) วัฒนธรรมแบบนี้เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสในระดับสูงให้กับความหลากหลาย กฎและข้อบังคับจะมีน้อย มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งอย่างเปิดเผย มีลักษณะอดทนกับความหลากหลาย มีความไว้วางใจกัน และเคารพต่อความเป็นเอกบุคคล มีความคล่องตัวและความเปลี่ยนแปลง ข้อเสียของวัฒนธรรมแบบนี้คือ การสูญเสียการควบคุมพนักงานที่สามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยงภัย

3. รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะต่างๆ ของเทพเจ้ากรีกโบราณ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ชัดเจนทั่วองค์กร ซึ่ง

วัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งค่อนข้างล่าช้าต่อการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและความยืดหยุ่นต่อไปขององค์กร มักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานใดๆ

3.2 วัฒนธรรมเน้นทีมงาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นโครงการโดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน

3.3 วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการจะสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้อย่างชัดเจน

3.4 วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผลความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) โครงสร้างองค์กรมีขนาดกะทัดรัดแต่ครอบคลุม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในองค์กร

Mary Parker Follett (1986) สนใจด้านจิตวิทยาและได้นำมาใช้ในธุรกิจและอุตสาหกรรม ซึ่งเน้นเรื่องการประสานงาน (Coordination) เป็นสำคัญ และได้อธิบายเกี่ยวกับการจัดการว่ามีความจำเป็นต้องมีการประสานงาน 4 ประการ ดังนี้

1. การประสานงานเป็นการติดต่อสื่อสาร โดยตรงกับผู้รับผิดชอบงานนั้น
2. การประสานงานในระยะเริ่มแรกของงาน
3. การประสานงานเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกันในแผนกต่างๆ ขององค์กร
4. การประสานงานมีการกระทำกันอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการ

แมรี พาร์เกอร์ โพลเล็คต์ เชื่อว่า มนุษย์มีความสามารถเรียนรู้เทคนิคต่างๆ ของการเป็นผู้ที่ดีได้ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีความรู้และความเข้าใจในงานเป็นอย่างดีมีความสามารถจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานตามที่ต้องการ โดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ เพราะถ้าทำอะไรเป็นแบบทางการไปเสียหมดจะทำให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความเบื่อหน่ายไม่ยอมปฏิบัติตามหน้าที่

Herbert Simon (1960) ได้เสนอทฤษฎีในการตัดสินใจ เขาได้ประยุกต์แนวความคิดแบบระบบราชการที่เน้นการมีระบบ มีเหตุผล แต่เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลอย่างจำกัด ดังนั้นมนุษย์จึงทำการตัดสินใจไปตามความพึงพอใจของตน เฮอริเบิร์ต ไชมอน ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดในการตัดสินใจเอาไว้ 2 ประการ คือ

1. การใช้อำนาจหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาในการใช้อำนาจของผู้บริหาร เพื่อตัดสินใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ จำเป็นต้องใช้การจูงใจหลายด้านเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรืออาจจะใช้การลงโทษ

2. การควบคุมการทำงานด้วยตัวเองของพนักงาน องค์กรจะต้องทำให้พนักงานมีทัศนคติเพื่อแสดงพฤติกรรมและมีจิตใจ เพื่อเป็นการช่วยเขาให้สามารถตัดสินใจอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร องค์กรอาจทำได้โดยการฝึกอบรมและพัฒนาให้ความรู้แก่พนักงานเป็นการปลูกฝังความรู้ที่รับผิดชอบในการทำงานเพื่อควบคุมการทำงานด้วยตัวเองได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรซึ่งหากแต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเหมาะสม และมีระบบ กลไก มีการกำกับติดตามในการทำงาน จะสามารถส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างมีเหมาะสม จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ได้ดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ | Mary Parker Follett, 1986 | Robbins, 2003 | John Coleman, 2013 | วิรัตน์ ศรีเอกบุญรอด, 2561 | ภัตราภรณ์ อยู่มาก, 2560 | กรรณิการ์ โพธิ์สิงห์, 2557 | ศุภยุทธ์ บุญมาทัต, 2563 |
|-------------------------------------|---------------------------|---------------|--------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|
| วัฒนธรรมองค์การ เป็นค่านิยม | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| พฤติกรรม ความเชื่อ | ✓ | ✓ | | ✓ | | | |
| การริเริ่มส่วนบุคคล | | ✓ | | | | | |
| ความรับผิดชอบ | | ✓ | | | | | |
| ความเป็นอิสระของแต่ละบุคคล | | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| ความอดทนต่อความเสี่ยง | | ✓ | | | | | |
| การกำหนดทิศทาง | | ✓ | | | | | |
| การประสานหรือการร่วมมือกัน | | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| การสนับสนุนทางการจัดการ | | ✓ | | ✓ | | | |
| การควบคุม | | ✓ | | | | | |
| ความอดทนต่อความขัดแย้ง | | ✓ | | | | | |
| แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร | | ✓ | | | | | |
| วิสัยทัศน์ | | | ✓ | | | | |
| การปฏิบัติ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| ความรู้สึก | | | | ✓ | | ✓ | |
| อุดมการณ์ | | | | ✓ | | | |
| กลยุทธ์องค์การ | | | | | ✓ | ✓ | |
| บริบทสภาพแวดล้อม | | | | | ✓ | ✓ | |
| ความยืดหยุ่นการปรับตัว | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | | | | | | ✓ | |

ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

กล่าวโดยสรุป การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันเป็นสิ่งที้องค์การจะต้องเปิดรับ ปรับตัว และปรับเปลี่ยน เพื่อรองรับในสถานการณ์ที่ไม่

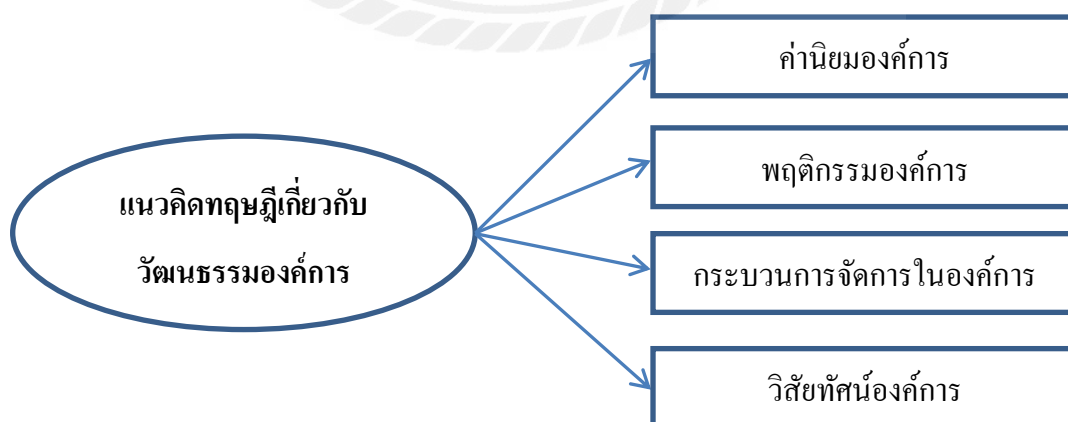
คาดคิดได้ และรองรับการเปลี่ยนแปลงของทุกสถานการณ์ เพื่อให้วัฒนธรรมองค์กรสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนขององค์กรต่อไปในอนาคต ในการเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระดับต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปทฤษฎีได้ ดังตารางที่ 2.7 และภาพที่ 2.4

ตารางที่ 2.7 สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร | ค่านิยมองค์กร | พฤติกรรมองค์กร | กระบวนการจัดการในองค์กร | วิสัยทัศน์องค์กร |
|------------------------------------|---------------|----------------|-------------------------|------------------|
| Mary Parker Follett, 1986 | ✓ | ✓ | | |
| Robbins, 2003 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| John Coleman, 2013 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| วริศนันท์ ศรีเอกบุญรอด, 2561 | ✓ | | ✓ | |
| กัศราภรณ์ อยู่มาก, 2560 | | ✓ | ✓ | |
| กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา, 2557 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| สุรยุทธ บุญมาทัด, 2563 | | | ✓ | |

ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

จากตารางที่ 2.7 สามารถสร้างแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ดังนี้



ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

2.1.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และกิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินงาน องค์การจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งกระแสของความต้องการพัฒนาองค์การได้มีอิทธิพลแผ่ไปทั่วโลก มีนักทฤษฎีจำนวนมากได้เสนอแนวคิด อธิบายปรากฏการณ์และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และสืบทอดจุดหมายขององค์การต่อไป

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำองค์การ (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์การและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team Working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์การที่เข้มแข็งพร้อมเผชิญกับสถานะการแข่งขัน Learning Organization หรือการทำให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นคำที่ใช้เรียกการรวมชุดของความคิดที่เกิดขึ้นมา

จากการศึกษาเรื่องขององค์การ Chris Argyris ได้ให้แนวคิดทางด้าน Organization Learning ร่วมกับ Donald Schon ว่าเป็นกระบวนการที่สมาชิกขององค์การให้การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยการตรวจสอบและแก้ไขผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอๆ ในองค์การ

Peter Senge (1990) เชื่อว่าหัวใจของการสร้าง Learning Organization อยู่ที่การสร้างวินัย 5 ประการในรูปของการนำไปปฏิบัติของบุคคล ทีม และองค์การอย่างต่อเนื่อง วินัย 5 ประการที่เป็นแนวทางสนับสนุนการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์การ มีดังนี้

1. ความรอบรู้ของบุคคล (Personal Mastery) มุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) เมื่อลงมือกระทำ และต้องมุ่งมั่นสร้างสรรค์ จึงจำเป็นต้องมีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (Creative Tended) มีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (Commitment to the Truth) ที่ทำให้มีระบบการคิด

ตัดสินใจที่ดีที่สุด รวมทั้งใช้การฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงาน (Using Sub-Consciousness) ด้วยการดำเนินไปอย่างอัตโนมัติ

2. แบบแผนการคิด (Mental Model) มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ผลลัพธ์ที่จะเกิดจากรูปแบบแนวความคิดนี้จะออกมาในรูปของผลลัพธ์ 3 ลักษณะคือ เจตคติหมายถึงท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ทักษะคิดแนวความคิดเห็น และกระบวนการที่ล้อมรอบความคิดแนวปฏิบัติที่เราปฏิบัติตามๆ กัน ไปจนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์องค์กรเป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมในอนาคต ลักษณะวิสัยทัศน์องค์กรที่ดีคือกลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มหันเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง วิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีรายละเอียดชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์องค์กรต้องเป็นภาพบวกต่อองค์กร

4. การเรียนรู้กันเป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม องค์กรมุ่งเน้นให้ทุกคนในทีมมีสำนึกร่วมกันว่า เรากำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป ทำอย่างไรจะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขึ้นกับ 2 ปัจจัย คือ Intelligence Quotient (IQ) และ Emotional Quotient (EQ) ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้นำองค์กรทุกระดับ

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) มีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ทุกคนควรมีความสามารถในการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบ นอกจากมองภาพรวมแล้ว ต้องมองรายละเอียดของส่วนประกอบย่อยในภาพนั้นให้ออกด้วย วินัยข้อนี้สามารถแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการในการคิดและปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ความมุ่งมั่นหรือทุ่มเทของบุคลากรในองค์กร

ในระยะต่อมาในปี ค.ศ. 2006 Peter Senge ได้ปรับปรุงองค์ประกอบใหม่ที่ส่งผลให้ องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักคือ 1. ความรอบรู้ของบุคคล (Personal Mastery) 2. แบบแผนการคิด (Mental Model) 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4. การเรียนรู้กันเป็นทีม (Team Learning) ส่วนการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการมององค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 4 องค์ประกอบอย่างเป็นองค์รวม

แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt (1995) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จำเป็น 5 ประการที่จะเปลี่ยนองค์การให้เป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” ไว้ในหนังสือชื่อ “Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success” ดังนี้

1. การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์การทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงาน และองค์การ โดยการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้เกิดในองค์การ เพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้

2. การปฏิรูปองค์การให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้โดยจะต้องมุ่งความสนใจไปที่ 4 องค์ประกอบคือ วัฒนธรรม ทัศนคติ และโครงสร้างขององค์การ โดยจะต้องเปลี่ยนทั้งวัตถุประสงค์และรูปแบบจากเดิมที่ให้ความสนใจในเนื้องานและผลิตผลไปให้ความสนใจกับการเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อมกัน เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ให้พนักงานพร้อมที่ก้าวไปข้างหน้าโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้สนับสนุนให้การกำหนดโครงสร้างองค์การให้ยืดหยุ่น กะทัดรัด มีการบูรณาการ ไม่คร่ำครึ เข้มงวด โครงสร้างขององค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะเชิงบังคับให้สมาชิกจำเป็นต้องมีการเรียนรู้อยู่เสมอ เช่น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ดังกล่าวในการทำงาน เป็นต้น

3. การให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์การทุกภาคส่วน ซึ่งรวมถึงผู้จัดการ พนักงาน ลูกค้า หุ้นส่วนธุรกิจและชุมชน โดยให้อำนาจในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้รวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงานโดยมองว่าพนักงานเป็นผู้มีคุณวุฒิและความสามารถให้อำนาจในการจัดการ การสร้างพันธมิตรหรือเครือข่ายแห่งการเรียนรู้กับหุ้นส่วนและชุมชน

4. การบริหารจัดการองค์ความรู้โดยการแสวงหาและสร้างสรรค์องค์ความรู้อยู่เสมอและมีระบบการจัดเก็บข้อมูลจากภายใน และภายนอกองค์การที่สมาชิกสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย มีระบบการถ่ายโอนและนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง

5. การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการถ่ายโอนองค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีรูปแบบต่างๆ สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ทางไกลในรูปแบบต่างๆ และมีการใช้ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support Systems)

David A. Gavin (1993) แห่ง Harvard University กล่าวคือ องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่รวมเอาทักษะในการสร้าง การแสวงหา การแปลความ ถ่ายโอนความรู้การส่งผ่าน และการ

คงไว้ซึ่งความรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้ Gavin ได้นำเสนอหลัก 5 ประการในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

1. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving) กิจกรรมนี้สามารถใช้แนวคิดการบริหารคุณภาพ (Quality Management Concepts) ต่างๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อแก้ไขตามแนวคิดของ Deming Cycle (PDCA) การบริหารจัดการด้วยข้อเท็จจริง (Fact-Based Management) และการใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์กระบวนการ (Statistical Process Control) เป็นต้น

2. การทดลองทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ (Experimentation with New Approaches) กิจกรรมนี้เกี่ยวข้องกับการค้นหาและการทดสอบความรู้ใหม่ๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะต้องใช้วิธีที่เป็นวิทยาศาสตร์เหมือนกับวิธีที่ใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ แต่การทดลองแตกต่างจากการแก้ปัญหาตรงที่แรงจูงใจในการทดลอง มักเกิดจากโอกาสและความต้องการขยายขอบเขตสิ่งที่รู้ ไม่ใช่เพราะกำลังเผชิญหน้ากับปัญหาที่ต้องแก้ไข ทั้งนี้อาจแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ การทดลองที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและการทดลองใหม่ๆ โดยการทดลองอย่างต่อเนื่องจะมีการทดลองย่อยๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่ละน้อย และปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็งได้คือ ความทุ่มเททำงานของทีมงาน ระบบแรงจูงใจ และทักษะความสามารถที่จำเป็นของผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งจะต้องมีการฝึกฝนทักษะต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน สำหรับการทดลองใหม่ๆ นั้นมักมีขนาดใหญ่และซับซ้อนกว่าโดยจะมีความเกี่ยวข้องกับทั้งองค์กรรวมทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ส่วนใหญ่มักเป็นการทดลองเพื่อพัฒนาความสามารถใหม่ขององค์กรจำเป็นต้องมีความสามารถและทักษะที่สูงของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3. การเรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต (Learning from Their Own Experiences and Past History) องค์กรจำเป็นต้องมีการคิดทบทวนเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวที่ผ่านมา โดยประเมินสิ่งเหล่านี้อย่างเป็นระบบและบันทึกบทเรียนที่ได้รับในแบบที่เปิดเผยง่ายต่อการเข้าถึงสำหรับพนักงาน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญท่านหนึ่งได้เรียกกระบวนการนี้ว่า Santayana Review โดยเป็นการยกคำพูดของนักปราชญ์ชื่อดังคือ George Santayana ที่ว่า “ผู้ที่ไม่จำสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต มักทำผิดพลาดแบบเดิมอยู่เสมอ” มาใช้ ซึ่งการปล่อยโอกาสที่จะนำเหตุการณ์ในอดีตมาคิดทบทวนนั้นจะนำมาซึ่งความสูญเสียในความรู้ที่มีค่าหลุดลอยไป

4. การเรียนรู้จากบุคคลอื่น (Learning from the Experiences and Best Practices of Others) การเรียนรู้ไม่ได้มาจากการคิดทบทวนและการวิเคราะห์ด้วยตัวเองทั้งหมด ในบางครั้งความรู้ความเข้าใจที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งนั้น อาจได้มาจากการมองออกไปนอกสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคยเพื่อให้ได้มุมมองที่แปลกใหม่ ผู้บริหารที่มีความรู้กระจ่างแจ้งนั้นรู้ดีว่าแม้แต่องค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมอื่นที่

ต่างออกไปอย่างสิ้นเชิงยังอาจเป็นแหล่งที่มาของความคิดได้มากมาย และยังเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดอย่างสร้างสรรค์ได้ด้วย ดังนั้นสำหรับองค์กรแบบนี้การหยิบยืมความคิดจากภายนอกมาอย่างเต็มใจจะเข้ามาแทนที่การไม่ยอมรับความคิดที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในองค์กร โดยอาจเรียกกระบวนการนี้ว่า SIS หรือ Steal Idea Shamelessly ตามแนวทางพัฒนาองค์กรของ XEROX หรืออาจเรียกกว้างๆ ว่า Benchmarking ก็ได้

5. การถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์กรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Transferring Knowledge Quickly and Efficiently Throughout the Organization) เพื่อไม่ให้เกิดการเรียนรู้กระจุกตัวอยู่ในส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กร จึงต้องมีการเผยแพร่ความรู้ออกไปทั่วทั้งองค์กรอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยความคิดจะส่งผลกระทบได้มากที่สุดเมื่อมีการเผยแพร่ความคิดนั้นไปในวงกว้าง แทนที่จะอยู่กับคนเพียงไม่กี่คน ซึ่งกลไกที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเผยแพร่ความคิดได้นั้น รวมถึงการจัดทำรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร การสื่อสารด้วยคำพูดและภาพประกอบการเยี่ยมชมสถานที่ การหมุนเวียนงานของบุคลากร การให้ความรู้และจัดโครงการฝึกอบรม และกิจกรรมการสร้างมาตรฐานเดียวกันภายในองค์กร

โดยการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลองทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต การเรียนรู้จากบุคคลอื่น และการถ่ายทอดความรู้ทั่วทั้งองค์กรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งกิจกรรมแต่ละด้านที่กล่าวมาจะต้องใช้กรอบความคิด เครื่องมือ และแบบแผนของพฤติกรรมที่ต่างกันออกไป ดังนั้นการสร้างระบบและกระบวนการสนับสนุนกิจกรรมเหล่านี้ขึ้นมา แล้วรวมสิ่งเหล่านี้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานปกติ จะทำให้องค์กรสามารถบริหารการเรียนรู้ภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น วิธีการในการเลือกหัวข้อความรู้เพื่อใช้ในการฝึกฝนทักษะในการเรียนรู้โดยให้ผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ส่งผลประโยชน์ต่อองค์กรโดยตรง David Gavin (1993) มีหลักสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้ขณะทำงาน คือ การเปลี่ยนแปลงการทำงาน (Action) เป็น โอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunity) โดยแนะนำให้องค์กรต้องจัดรูปแบบ (Model) ในการเรียนรู้ 4 รูปแบบ ได้แก่

1. การเรียนรู้โดยการสืบความลับ (Intelligence Learning) ได้แก่ การสืบของความลับขององค์กรคู่แข่งหรือองค์กรลักษณะเดียวกัน หาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่างๆ ซึ่งไม่สามารถสอบถามได้โดยตรง โดยการค้นหา (Search) การสอบถาม (Inquiry) และการเฝ้า สังเกตติดตาม (Observation)

2. การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประสบการณ์ของตนเอง ดำเนินการแล้วได้ผลเป็นอย่างไร มีผลตามมาอย่างไร โดยวิธีการศึกษาผลสะท้อน (Reflect) และทบทวนเหตุการณ์ (Review)

3. การเรียนรู้โดยการทดลอง (Experimental Learning) ทดลองเพื่อหาความรู้ใหม่ ในงานที่ไม่มีใครเคยทำมาก่อนหรือองค์การยังไม่มีประสบการณ์มาก่อน โดยการสำรวจ (Exploration) และ พิสูจน์สมมุติฐาน (Hypothesis and Test)

4. การเรียนรู้เพื่อนำการเรียนรู้ (Leading Learning) ฝึกผู้บริหารหัวหน้าการเรียนรู้ในองค์การ ให้ทำหน้าที่นำการเรียนรู้ สร้างเครื่องมือในการนำการเรียนรู้ต่างๆ โดยเน้นการเรียนรู้ ในการฝึกเป็นผู้นำในการเรียนรู้ (Leadership) และการฝึกสอน (Coaching) บุคลากรในบังคับบัญชาให้เรียนรู้

วิจารณ์ พานิช (2549) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็น องค์การที่มีความสามารถสูงต่อการรับรู้และเรียนรู้ซึ่งหมายความว่ามีความไวในการเปิดรับ จับกระแสสภาพแวดล้อมขององค์การอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการรับรู้การเปลี่ยนแปลง ทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและเป็นการเปลี่ยนแปลงภายใน องค์การและเอาใจใส่ข้อมูลเหล่านั้น นำมาใช้ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงตัวองค์การเอง องค์การเรียนรู้มีการรับรู้และเรียนรู้ ในทุกส่วนขององค์การ ไม่ใช่รับรู้และเรียนรู้เฉพาะบุคคลในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง แต่รับรู้ในทุกกลุ่มทุกระดับของพนักงานเมื่อมีการรับรู้และเรียนรู้

ดังนั้นการที่จะองค์การจะก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น จะต้องประกอบด้วย

1. Openness to Experience คือ การที่บุคคลในองค์การมีการเปิดใจ หรือยอมรับต่อประสบการณ์ต่างๆ ทั้งประสบการณ์จากภายนอกและภายในองค์การ เนื่องจากปัญหาของหลายๆ องค์การคือ ความไม่พร้อมหรือไม่อยากจะเรียนรู้

2. Encourage of Responsible Risk-Taking ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะต้องเอื้อให้บุคลากรในองค์การพร้อมและยอมรับต่อความเสี่ยงในการทำสิ่งใหม่ๆ เนื่องจากเวลาที่เราริเริ่มหรือทำสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนจะทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้น แต่ในขณะเดียวกันมีความเสี่ยงที่มากับสิ่งใหม่ๆ นั้นด้วย ดังนั้นการยอมรับต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งสำคัญต่อการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้

ความกล้าที่จะยอมรับต่อความสำเร็จและล้มเหลว ทั้งนี้เนื่องจากการเรียนรู้ที่สำคัญคือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ซึ่งประสบการณ์ในอดีตนั้นมีทั้งสำเร็จและล้มเหลว และถ้าเรายอมรับต่อความสำเร็จและล้มเหลวได้เราก็พร้อมที่จะเรียนรู้จากความสำเร็จและล้มเหลวที่เราได้ประสบมา ดังนั้นการที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น บุคคลในองค์การต้องมีการเปิดใจยอมรับเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ กล้าเผชิญกับความเสี่ยงในการทำสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้สู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังที่กล่าวมาแล้ว

ตารางที่ 2.8 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ | Peter Senge, 1990 | Michael J. Marquardt, 1995 | David A. Gavin, 1993 | วิจารณ์ พานิช, 2549 |
|--|-------------------|----------------------------|----------------------|---------------------|
| ความรอบรู้ของบุคคลมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และรอบรู้ | ✓ | | | |
| การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว | ✓ | ✓ | | |
| การลงมือกระทำและต้องมุ่งมั่นสร้างสรรค์ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| การมีการสร้างแรงจูงใจ แรงมุ่งมั่น ใฝ่ดี | ✓ | | ✓ | |
| การมีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ | ✓ | | | |
| การมีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี | ✓ | ✓ | | |
| การฝึกจิตใจสำนึกในการทำงาน | ✓ | | | |
| การมีเจตคติที่ดี | ✓ | | | |
| การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน | ✓ | ✓ | | |
| การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม | ✓ | | ✓ | ✓ |
| การมีการคิดอย่างเป็นระบบ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| กลยุทธ์ และ โครงสร้างองค์การ | | ✓ | | |
| การบริหารจัดการด้วยข้อเท็จจริง | | | ✓ | |
| การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง | | | ✓ | |
| การเรียนรู้จากบุคคลอื่น | | | ✓ | |
| การเรียนรู้โดยการทดลอง | | | ✓ | |
| การเรียนรู้เพื่อนำการเรียนรู้ | | | ✓ | |
| บุคคลในองค์การมีการเปิดใจ หรือยอมรับต่อประสบการณ์ ไวต่อการเปิดรับรู้และการเปลี่ยนแปลง | | | | ✓ |
| ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ | | | ✓ | ✓ |
| การปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงตัวองค์กรมีการรับรู้และเรียนรู้ | | | | ✓ |

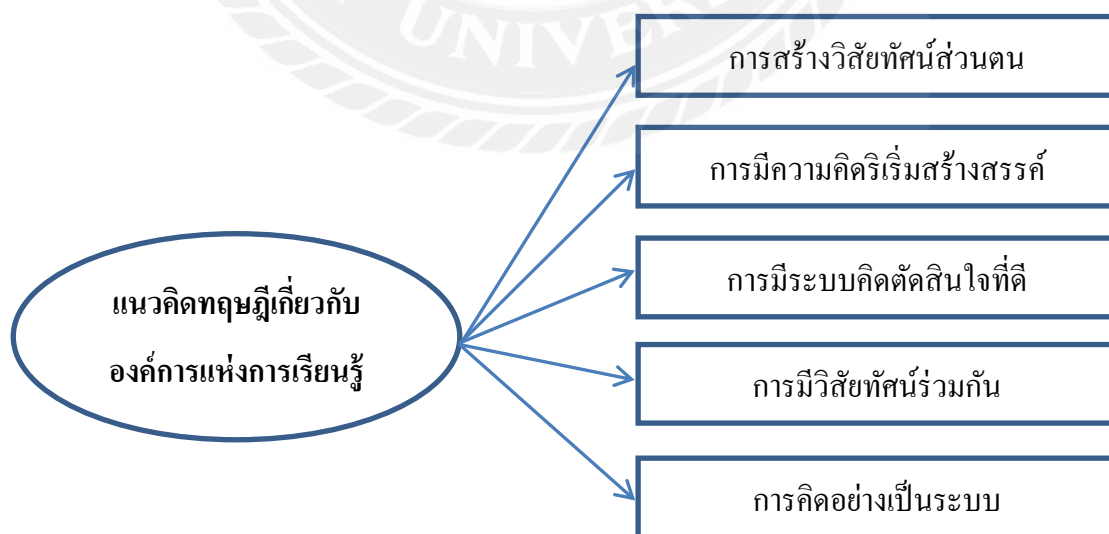
ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

จากตารางที่ 2.8 องค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบไปด้วย การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น เพื่อสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสที่จะเรียนรู้ร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกันและปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงมีระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การมีทัศนคติที่ดี การยอมรับและพร้อมที่จะปรับตัวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจะทำให้องค์การสามารถดำเนินการตามภารกิจต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายได้ องค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพย่อมเป็นผู้ที่ได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปทฤษฎีได้ดังตารางที่ 2.9 และภาพที่ 2.7

ตารางที่ 2.9 สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ | การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว | การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | การมีระบบคิดตัดสินใจที่ดี | การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน | การคิดอย่างเป็นระบบ |
|--|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|------------------------|---------------------|
| Peter Senge, 1990 | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| Michael J. Marquardt, 1995 | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| David A. Gavin, 1993 | | ✓ | | | ✓ |
| วิจารณ์ พานิช, 2549 | ✓ | ✓ | | ✓ | |

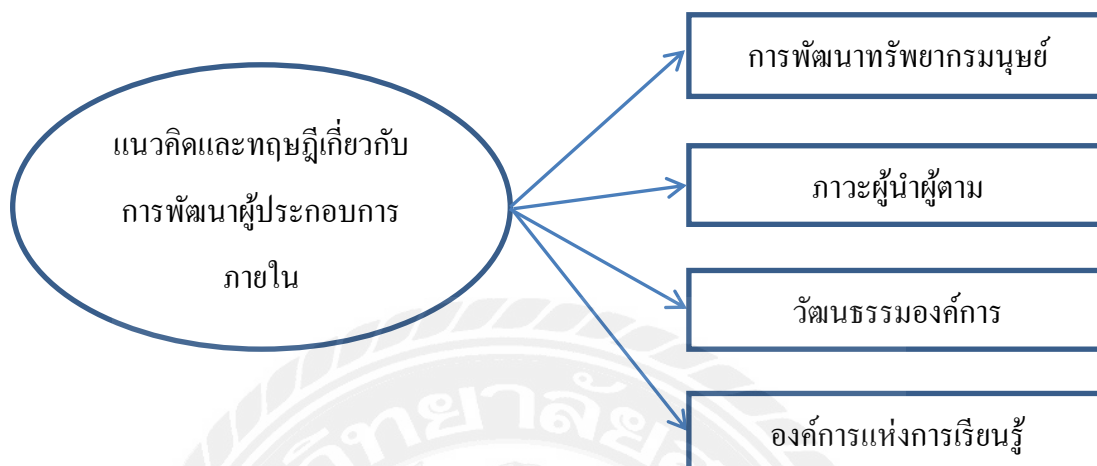
ที่มา : ผู้วิจัย (2566)



ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบความสัมพันธ์ของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

ดังนั้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน โดยมีองค์ประกอบหลักดังภาพที่ 2.6

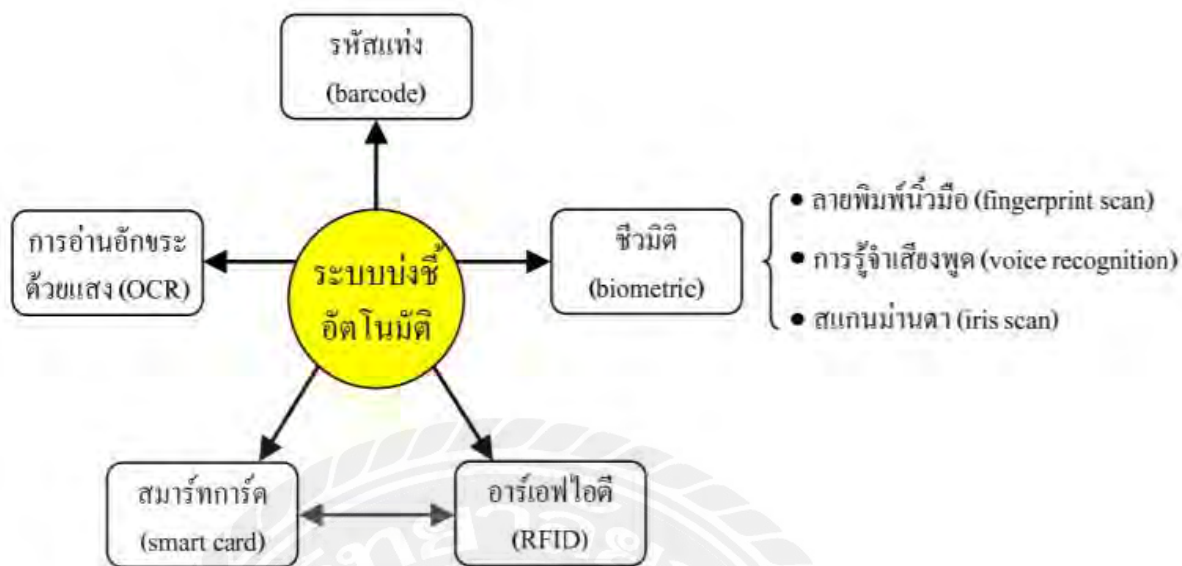


ภาพที่ 2.6 องค์ประกอบความสัมพันธ์ของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน
ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

2.2 แนวคิดและความเป็นมาของเทคโนโลยีป้องกันอัตโนมัติ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีป้องกันอัตโนมัติ (Auto-ID: Automatic Identification) ได้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนทุกคน เนื่องจากเทคโนโลยีนี้ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้งานในหลายๆ ด้าน เช่น ระบบการจัดการขนส่ง (Transportation & Logistics Management) ระบบการจัดการคลังสินค้า (Warehouse Management) ระบบการจัดการด้านค้าปลีก (Retail Management) รวมถึงการจัดการสายการผลิตในโรงงาน (Work in Process Management) เป็นต้น โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อใช้แสดงตัวตนของมนุษย์สัตว์สินค้า และวัตถุดิบในกระบวนการผลิต โดยทั่วไปเทคโนโลยีป้องกันอัตโนมัติแบบต่างๆ ได้ถูกคิดค้นขึ้นมาเพื่ออำนวยความสะดวก โดยเฉพาะเพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงาน แทนที่การนับหรือจดบันทึกด้วยมนุษย์และสามารถเพิ่มผลผลิตในการดำเนินธุรกิจ (ปิยะ โควิทท์ทวีวัฒน์, 2551)

เทคโนโลยีป้องกันอัตโนมัติ มีอยู่หลายรูปแบบตามลักษณะการใช้งาน โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ระบบหลัก คือ ระบบรหัสแท่ง (Barcode), ระบบการอ่านอักขระด้วยแสง หรือโอซีอาร์ (OCR: Optical Character Recognition), ระบบชีวมิติ (Biometric), ระบบสมาร์ทการ์ด (Smart Card), และระบบอาร์เอฟไอดี (RFID) ดังแสดงในภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 ภาพรวมของระบบบ่งชี้อัตโนมัติแบบต่างๆ ที่มีใช้งานอยู่ในปัจจุบัน

โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ระบบเทคโนโลยีรหัสแท่งหรือบาร์โค้ด (Barcode) เป็นอีกหนึ่งรูปแบบที่เป็นระบบบ่งชี้อัตโนมัติมีการประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเนื่องจากมีราคาถูก มีทั้งแบบ 1 มิติและ 2 มิติ ประกอบด้วยแท่งสีทึบกว้างยาวขนาดต่างๆ ติดเรียงกัน โดยมีช่องว่างระหว่างแท่งสีขาวชั้นระหว่างแท่งสีทึบ รหัสแท่ง หนึ่งชุดใช้แทนตัวเลขหรืออักษรแทนการ บ่งชี้เพื่อให้เครื่องอ่าน (Decoder หรือ Scanner) สามารถถอดข้อมูลได้ รหัสแท่งมีหลากหลายระบบทั้งเป็นระบบสากลและระบบทั่วไปที่ใช้งานทั่วไปหรือเฉพาะกิจกรรมบางอย่างขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของกิจกรรม ขนาดชนิดของข้อมูล รวมถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายภายในองค์กร เช่น ERAN13, GTINI28, PDF417, QR Code และอื่นๆ

2. ระบบการอ่านอักขระด้วยแสงโออาร์ซี (ORC) เริ่มมีการใช้งานตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 โดยการทำการออกแบบอักษรภาษาอังกฤษและตัวเลขให้มีรูปแบบเฉพาะตัว (Unique Font) เป็น ORC A Full Alphanumeric ที่สามารถอ่านด้วยสายตามนุษย์และเครื่องอ่านโออาร์ซีถูกพัฒนามาใช้งานในเชิงพาณิชย์ ด้านธุรกิจธนาคารคือตัวเลขที่อยู่ด้านล่างของเช็ค ระบบการบ่งชี้โออาร์ซีไม่เป็นที่แพร่หลาย เนื่องจากมีข้อจำกัดราคาและต้นทุนของเครื่องอ่านสูงและความเที่ยงตรงของเครื่องอ่านต่ำเมื่อเทียบกับระบบอื่น นอกจากนี้การใช้งานซับซ้อนจึงมีการใช้งานในวงราชการเท่านั้น

3. ระบบชีวมิติ (Biometric) เป็นเทคโนโลยีแบบสัมผัสหมายถึงโดยตรงหรือใช้แสงสัมผัสรหัสนี้ใช้แทนสิ่งมีชีวิตคนและสัตว์ ควรมีลักษณะทางกายภาพที่มีความเป็นหนึ่งเดียว (Uniqueness)

ของสิ่งมีชีวิตนั้นๆ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเปลี่ยนแปลงในแต่ละสิ่งมีชีวิตไม่ได้มีความน่าจะเป็นที่รูปแบบจะซ้ำกันแทบจะไม่เกิดขึ้นจริง จึงเหมาะกับการบ่งชี้ตัวตนของสิ่งมีชีวิตเท่านั้นเนื่องจากเทคโนโลยีชีวมิติมีความปลอดภัยสูง อุปกรณ์ราคาแพง ที่พบเห็นทั่วไปมี 3 ประเภทคือ ลายพิมพ์นิ้วมือ การจดจำเสียงพูด การสแกนม่านตา

4. ระบบสมาร์ทการ์ด (Smart Card) ถือเป็นเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัตินอีกประเภทหนึ่งที่มีใช้ทั่วไปในปัจจุบันซึ่งจะอยู่ในรูปของบัตรพลาสติก โดยที่ข้อมูลจะถูกเก็บไว้ในไมโครชิป (Microchip) ที่อยู่บนบัตรตัวอย่างเช่น บัตรโทรศัพท์ บัตรธนาคาร หรือบัตรระบุผู้เช่า (SIM: Subscriber Identity Module) ที่ใช้บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับเลขหมายและรหัสลับต่างๆ สำหรับใช้ติดต่อสื่อสารระหว่าง ผู้ใช้กับเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ เนื่องจากบัตรสมาร์ทการ์ดสามารถเก็บข้อมูลได้จำนวนมากกว่ารหัสแท่ง และมีความปลอดภัยในการจัดเก็บข้อมูลสูง จึงทำให้เทคโนโลยีสมาร์ทการ์ดเป็นที่นิยมใช้ในงานประยุกต์ (Application) ที่ต้องการเก็บข้อมูลจำนวนมากและความปลอดภัยสูง

5. ระบบอาร์เอฟไอดี RFID หรือ Radio Frequency Identification เป็นระบบชี้เฉพาะอัตโนมัติ Auto-ID แบบไร้สาย (Wireless) ที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบัน เป็นวิธีการระบุเอกลักษณ์วัตถุหรือตัวบุคคลทำงานโดยใช้คลื่นความถี่วิทยุมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ส่วนหลักๆ ได้แก่ เครื่องอ่าน (RFID Reader) แท็ก (RFID Tag) และสายอากาศ (Antenna) มีความสามารถในการส่งสัญญาณวิทยุออกมาจากเครื่องหรือตัวอ่านสู่แท็กซึ่งจะทำหน้าที่ส่งสัญญาณวิทยุหรือข้อมูลที่บันทึกอยู่ในไมโครชิปไปที่ตัวอ่านข้อมูลเช่นกันทำให้ไม่จำเป็นต้องมีการสัมผัสโดยตรงเหมือนบาร์โค้ดหรือแถบแม่เหล็ก เทคโนโลยีนี้กำลังเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายในธุรกิจให้บริการด้านโลจิสติกส์ ซึ่งนำไปใช้ในการบริหารคลังสินค้าการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทั้งทางรถ ทางเรือเพื่อใช้ในการตรวจสอบและควบคุมเส้นทางการเดินทางรวมถึงอุตสาหกรรมอาหารที่ต้องการเก็บข้อมูลไปใช้ในระบบการตรวจสอบย้อนกลับ (Traceability) กรณีเกิดปัญหาขึ้นกับอาหารนั้นๆ เมื่ออยู่ในมือผู้บริโภคในธุรกิจร้านค้าปลีกในแถบสหรัฐอเมริกาและแถบยุโรปมีการนำมาประยุกต์ใช้กันหลายบริษัท

2.2.1 แนวคิดและความเป็นมาของระบบบาร์โค้ด (Barcode)

ฉาฉิน เผ่าจอน (2556) กล่าวว่า บาร์โค้ดในประเทศไทยเริ่มมีการนำเข้ามาในปี พ.ศ. 2530 บริษัท ไทยโปรดัก นัมเบอร์ริง แอสโซซิเอชัน (Thai Products Numbering Association : TPNA) เป็นนายทะเบียนการรับสมัครสมาชิกบาร์โค้ด EAN (European Article Numbering) สมาคม EAN และต่อมาได้โอนสิทธิ์การเป็นนายทะเบียนให้กับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นผู้ดูแลในการจดทะเบียนบาร์โค้ดโดยความรับผิดชอบของสถาบันแห่งประเทศไทย ชื่อย่อ TANC (Thai Article

Numbering Association) ซึ่งต่อมาเปลี่ยนเป็นชื่อ สถาบันรหัสสากล (EAN Thailand Institute) ปัจจุบันใช้ชื่อภาษาอังกฤษเป็น GS1 THAILAND

วราภรณ์ สารอินมุลม (2559) องค์กรประกอบของรหัสแท่งประกอบด้วยข้อมูลหรือสารสนเทศ, รหัส, การพิมพ์และฉลาก และเครื่องอ่าน แบ่งเป็น 2 หน้าทีคือ บ่งชี้ความเป็นเอกลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ต่างๆ และทำให้เกิดความรวดเร็วแม่นยำในการโอนข้อมูลไปยังระบบซอร์ฟแวร์ สำหรับแปลรหัสแท่ง ใช้ร่วมกับเครื่องอ่านที่สามารถผลิตลำแสงผ่านไปยังรหัสแท่งโดยแถบแท่งสีค่าจะรองรับแสง ส่วนช่องว่างระหว่างแถบแสงจะสะท้อนกลับ และแสงที่สะท้อนกลับจะย้อนกลับไปยังเครื่องและเปลี่ยนแสงเป็นสัญญาณในรูปแบบดิจิทัลและแปลเป็นข้อมูลที่ต้องการ

2.2.1.1 วิวัฒนาการมาตรฐานของบาร์โค้ด

บาร์โค้ดถูกนำมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้คอมพิวเตอร์รับเอาข้อมูลเข้าไปประมวลผลได้ง่าย รวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำขึ้น โดยมีวิวัฒนาการ ตามลำดับ ดังนี้ (สถาบันรหัสสากล สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2564)

ค.ศ. 1973: มาตรฐานบาร์โค้ดได้รับการยอมรับจากผู้นำด้านอุตสาหกรรมในสหรัฐอเมริกา โดยเลือกให้เป็นมาตรฐานเพียงหนึ่งเดียวในการระบุ่งชี้ผลิตภัณฑ์ หรือในปัจจุบันรู้จักกันในนาม บาร์โค้ด GS1

ค.ศ. 1974: บาร์โค้ดชิ้นแรกได้ถูกสแกนเมื่อวันที่ 26 เมษายน โดยบาร์โค้ดชิ้นแรกได้ถูกพิมพ์ลงห่อหมากฝรั่งเพื่อใช้สแกนในร้านค้าแห่งหนึ่ง

ค.ศ. 1977: มาตรฐาน GS1 ได้เปิดตัวหน่วยงาน European Article Numbering (EAN) Association (ซึ่งในภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็น GS1) โดยได้เปิดสำนักงานขึ้นที่กรุงบรัสเซลส์ สมาชิกผู้ก่อตั้งบริษัทได้ร่วมกันเปิดตัวระบบบ่งชี้ตัวตน (Identification System) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ธุรกิจในสายซัพพลายเชน

ค.ศ. 1983: บาร์โค้ดได้ถูกนำไปใช้กับการค้าส่ง จากการที่บาร์โค้ดได้พิสูจน์ว่ามีความน่าเชื่อถือและสามารถนำมาใช้ได้จริง จึงได้เริ่มนำบาร์โค้ดมาใช้บนกล่องลูกฟูกด้านนอก

ค.ศ. 1989: GS1 ก้าวไปไกลมากกว่าบาร์โค้ด ด้วยพื้นที่เครือข่ายที่กว้างขวางส่งผลกระทบต่อสายซัพพลายเชน GS1 จึงได้คิดค้นมาตรฐานสากลแรกขึ้นมาเพื่อใช้แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Data Interchange)

ค.ศ. 1990: ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เมื่อสหรัฐอเมริกาได้ร่วมมืออย่างเป็นทางการกับ GS1 นานาชาติ ได้รวม GS1 ให้เป็นองค์กรเดียวและมีสาขาอยู่ใน 45 ประเทศ

ค.ศ. 1995: มาตรฐานสำหรับสุขภาพ (Healthcare) ได้ถูกสร้างขึ้น ได้ขยายมาตรฐานของ GS1 ไปสู่ภาคการบริการด้านสุขภาพ โดยมีการทำงานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานที่ดูแลและให้บริการด้านสุขภาพ

ค.ศ. 1999: การถือกำเนิดของ DataBar หลังจากมีการวิจัยและการออกแบบ GS1 DataBar ได้ถือกำเนิดขึ้น ซึ่งบรรจุข้อมูลได้มากกว่าบาร์โค้ดในขณะที่ขนาดเล็กลง

ค.ศ. 2000: มีจำนวนสาขาเพิ่มขึ้นเป็น 90 สาขา ในหลายประเทศทั่วโลก

ค.ศ. 2002: เปิดตัวการประชุมมาตรฐานสากลมีการเปิดตัวกระบวนการจัดการมาตรฐานสากล ซึ่งการประชุมนี้ได้ให้สมาชิกของ GS1 เข้ามาพูดคุยเกี่ยวกับมาตรฐานได้

ค.ศ. 2004: มาตรฐานสำหรับ RFID ได้ถูกสร้างขึ้น มีการนำเอาชีพของ Radio Frequency Identification หรือ RFID มาใช้ประโยชน์มากขึ้นกว่าเดิม และมีการสร้างมาตรฐานสำหรับการใช้งานและประยุกต์ใช้ RFID

2.2.1.2 แนวคิดการนำบาร์โค้ดมาใช้งานในอุตสาหกรรมต่างๆ

ในปัจจุบันการแข่งขันทางการค้าในกลุ่มธุรกิจต่างๆ มีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง เพื่อเป็นการลดต้นทุน ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน และความสามารถในการเพิ่มผลผลิต ในการดำเนินธุรกิจเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามไปได้ผู้บริหารในองค์กรมักจะมองหากลยุทธ์ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ หรือปรับปรุงการทำงานภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้ ระบบบาร์โค้ดเป็นเทคโนโลยีหนึ่งที่มีบทบาทและสามารถช่วยเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันได้

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2564) ให้ข้อมูลว่า บาร์โค้ด หรือรหัสแท่ง (Bar Code) คือ สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวเลขและตัวหนังสือ มีลักษณะเป็นแถบมีความหนาบางแตกต่างกัน โดยมีตัวเลขกำกับด้านล่าง หรือบาร์โค้ดที่เป็นลักษณะคล้ายรูปภาพ ซึ่งใช้หลักการสะท้อนแสงเพื่อถอดรหัสและเก็บข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ได้อย่างรวดเร็ว เป็นระบบมาตรฐานสากลที่นิยมใช้กันทั่วโลก เพราะใช้ตรวจสอบ ระบุ และตรวจนับสินค้าหรือเอกสารได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

การกำหนดมาตรฐานบาร์โค้ดเป็นวิทยาการการออกแบบสัญลักษณ์ (Symbol Technology) ที่เข้ารหัสแทนข้อมูลเพื่อให้เครื่องอิเล็กทรอนิกส์สามารถอ่านข้อมูลได้โดยอัตโนมัติ โดยที่รูปแบบของบาร์โค้ดมีหลากหลายชนิดเพื่อพัฒนาให้เหมาะสมกับการใช้งานในปัจจุบัน แต่ละชนิดมีคุณสมบัติของรูปแบบเฉพาะที่จัดทำเป็นมาตรฐานบาร์โค้ด ซึ่งเริ่มพัฒนากันมาตั้งแต่ปีทศวรรษ

พ.ศ. 2510 และมาตรฐานบาร์โค้ดที่มีใช้กันมากคือ EAN (European Article Number) และ UPC (Universal Product Code)

พุมรินทร์ พรหมเพชร (2561) กล่าวว่า ปัจจุบันสามารถพบเห็นรหัสแท่งได้เกือบทุกสถานที่ ไม่ว่าจะเป็นร้านค้าทั่วไป โรงพยาบาล ห้างสรรพสินค้า สถานกักขัง ฟาร์มหรือแม้กระทั่งบนสิ่งของต่างๆ ในบ้านของคุณ รหัสแท่งเหล่านี้ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของเราไปโดยปริยาย รหัสแท่งเหล่านี้ที่อยู่บนซองบรรจุอาหาร กล่องสินค้า ซองจดหมาย สายรัดข้อมือคนไข้ใน โรงพยาบาล และสิ่งต่างๆ อีกมากมาย คุณวิเศษแล้วรหัสแท่งเหล่านี้มีลักษณะหน้าตาคล้ายๆ กันแต่ในความเป็นจริงแล้วรหัสแท่งแต่ละอันนั้นมันแตกต่างกัน ในแต่ละอุตสาหกรรมก็มีมาตรฐานของรหัสแท่งที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ระบบบาร์โค้ดสามารถประยุกต์ใช้งานในอุตสาหกรรมหลักต่างๆ ได้ดังนี้ อาทิ

2.2.1.3 บาร์โค้ดในด้านธุรกิจขายธุรกิจค้าปลีก (Retail Barcode)

นรินทร์ ต้นไพบูลย์ (2564) ให้ข้อมูลว่า ในอดีตธุรกิจค้าปลีกของไทยเป็นร้านขายของชำขนาดเล็กที่จัดหาสินค้ามาจำหน่ายผ่านตัวกลาง (ผู้ค้าส่ง) แต่ปัจจุบันรูปแบบร้านค้าปลีกเปลี่ยนเป็นร้านค้าทันสมัย ลดการพึ่งพาผู้ค้าส่ง ผู้ประกอบการมักเป็นนายทุนรายใหญ่ที่มีเครือข่ายสาขาจำนวนมาก และยังเป็นผู้ซื้อรายใหญ่จึงมีอำนาจต่อรองเหนือผู้ผลิตหรือตัวแทนจำหน่ายสินค้า มีการบริหารจัดการร้านค้าอย่างเป็นระบบ มีการจัดการระบบขนส่งและบางรายมีศูนย์กระจายสินค้าที่ทันสมัย ตลอดจนการนำเทคโนโลยีด้านต่างๆ มาใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการตลาด

ผู้ประกอบการร้านค้าปลีกสมัยใหม่มีแนวโน้มเร่งปรับตัวเพื่อขยายฐานรายได้และกลุ่มลูกค้าในระยะยาว โดยเฉพาะการพึ่งพาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อแข่งขันกับผู้ประกอบการรายใหญ่ในตลาดออนไลน์ เช่น Alibaba และ JD.com โดยผู้ประกอบการจะเน้นการขายหน้าร้าน (Off-line) ควบคู่การขายออนไลน์ (On-line) การรับชำระเงินในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตบนโทรศัพท์มือถือ (E-Payment) อาทิ E-Wallet และ QR Code การเป็นพันธมิตรกับผู้ประกอบการกลุ่มอื่น เช่น บริษัทเรียกรถผ่านมือถือ รวมถึงการขายการลงทุนร้านค้าต่อเนื่อง โดยรูปแบบร้านค้าจะมีขนาดเล็กกลางและแตกต่างกันตามพื้นที่เพื่อให้จำนวนสาขาครอบคลุมและเข้าถึงผู้บริโภคได้สะดวก

2.2.1.4 ระบบบาร์โค้ดในด้านธุรกิจขนส่ง (Logistics)

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2564) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ โลจิสติกส์ หมายถึง กระบวนการวางแผน ดำเนินการ และควบคุมการเคลื่อนไหลทั้งไปและกลับและการจัดเก็บวัสดุ สินค้าสำเร็จรูป ตลอดจนสารสนเทศที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากจุดผลิตไปจนถึงจุดที่มีการใช้งานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยความถูกต้องและเหมาะสมตาม ระยะเวลา คุณภาพ ปริมาณ ต้นทุน และสถานที่ที่กำหนด

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2560) ได้ให้ความหมายของ โลจิสติกส์ 4.0 (Logistics 4.0) หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน โดยมี อินเทอร์เน็ตเป็นสื่อกลางในการสื่อสารเชื่อมต่อทุกๆ กระบวนการขนส่งเข้าด้วยกันส่งผลให้การจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทานทั้งระบบมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้น การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) ที่เชื่อมโยงกับระบบดิจิทัล (Digital) ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการจัดการโลจิสติกส์ ทั้งระบบผ่านสภาพแวดล้อมที่สื่อสารกันได้โดยอินเทอร์เน็ต (Internet of Things หรือ IoT) นำมาซึ่งการบูรณาการข้อมูลในห่วงโซ่อุปทานแบบเรียลไทม์ (Real-time) โดยห่วงโซ่อุปทานจะสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน และทำงานได้ในทันที ซึ่งการประมวลผลทั้งหมดจะดำเนินการโดยผ่านระบบคลาวด์ (Cloud Computing) ที่มีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลขนาดใหญ่หรือ Big Data (บิ๊กดาต้า) เอาไว้ได้ ส่งผลให้เกิดความคล่องตัวของการทำงานขนส่งสินค้าและการจัดการคลังสินค้าผ่านระบบต่างๆ

จรินทร์ อสาทรงธรรม (2554) กล่าวว่า โลจิสติกส์เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารจะต้องนำไปใช้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในองค์กร โดยจะต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อโลจิสติกส์บทความนี้จะกล่าวถึงเทคโนโลยีที่มีความจำเป็นต่อการใช้งาน โลจิสติกส์ในปัจจุบัน ซึ่งจะประกอบด้วย ระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Data Inter change System: EDI) ระบบบาร์โค้ด (Barcode System) รหัสบ่งชี้โดยใช้ความถี่ของคลื่นวิทยุ (Radio Frequency Identification: RFID) ระบบกำหนดพิกัดที่ตั้งดาวเทียม (Global Positioning System: GPS) การวางแผนทรัพยากรองค์กรโดยรวม (Enterprise Resource Planning: ERP) ระบบการจัดการคลังสินค้า (Warehouse Management System: WMS) และระบบการจัดการการขนส่ง (Transportation Management System: TMS)

กล่าวโดยสรุป ธุรกิจขนส่งสินค้ามีบทบาทอย่างสูงต่อระบบเศรษฐกิจในทุกภาคส่วน เพราะเป็นส่วนที่ช่วยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เดินหน้าอย่างต่อเนื่อง การขนส่งสินค้ามี 3 ทาง

คือ ทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ซึ่งในที่นี่จะเน้นการวิเคราะห์เฉพาะการขนส่งทางบก เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ผู้ประกอบการ SMEs สามารถเข้าสู่อุตสาหกรรมได้ ในขณะที่การขนส่งทางน้ำและทางอากาศจำเป็นต้องใช้เงินทุนค่อนข้างสูง การนำเอาระบบบาร์โค้ด และอุปกรณ์บันทึกข้อมูลของลูกค้า เส้นทาง รวมถึงการนำมาพัฒนาระบบจัดส่งเพื่อเพิ่มความรวดเร็วและสะดวกสบายตรวจสอบได้เลขเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายในงานขนส่งสินค้าและบริการ

2.2.1.5 ระบบบาร์โค้ดในการจัดการคลังสินค้า (Warehouse Management)

คลังสินค้า (Warehouse) หมายถึง อาคารที่ใช้เก็บรักษาหรือรับฝากสินค้าระหว่างรอการเคลื่อนย้ายเพื่อสนับสนุนการผลิต (กรณีจัดเก็บวัตถุดิบ ส่วนประกอบและชิ้นส่วนต่างๆ) และการกระจายสินค้า (กรณีจัดเก็บสินค้าสำเร็จรูป) ให้กับผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานและลูกค้า การให้บริการคลังสินค้าให้เข้าจึงเป็นธุรกิจบริหารงาน โลจิสติกส์ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของธุรกิจต่างๆ ทั้งกระบวนการผลิต การค้า และการขนส่ง

สุภา จิรวัดนานนท์ (2563) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับงานคลังสินค้า การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าช่วยในการปฏิบัติงานด้านคลังสินค้าที่สำคัญคือ ระบบบาร์โค้ด โดยการนำระบบบาร์โค้ดมาใช้กับคลังสินค้าจะสามารถใช้ได้หลายๆ จุด เช่น การรับและการส่งสินค้าเข้าออกจากคลัง การจัดระบบเก็บสินค้าภายในคลังและการตรวจนับสินค้าภายในคลัง เป็นต้น

วิรัชญา จิตราภิรมย์ (2563) อธิบายว่า ความสำคัญของการบริหารคลังสินค้าคือความถูกต้องแม่นยำ ความรวดเร็ว และเรื่องสำคัญคือการลดปัญหาภายในโซ่อุปทาน การที่ผู้ประกอบการจะสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้นั้นจำเป็นต้องมีระบบการจัดการที่ดีและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป การนำเอาระบบการจัดการคลังสินค้ามาใช้หรือที่เรียกว่าระบบ WMS (Warehouse Management System) มาใช้เพื่อให้การทำงานในหน่วยงานมีความถูกต้องและสามารถตรวจสอบได้ การรับสินค้า การจัดเก็บสินค้าในคลังสินค้าต้องมีระบบมาช่วยในการบริหารจัดการเพราะหากผู้ประกอบการมีความหลากหลายของชนิดสินค้าจะทำให้มีข้อมูลเป็นจำนวนมากเกินกว่าจะใช้พนักงานมาจดจำหรือบันทึกได้ การจัดการคลังสินค้าด้วยระบบบาร์โค้ดผ่านโปรแกรม WMS (Warehouse Management System) การนำระบบการจัดการคลังสินค้าเข้ามาใช้ในการจัดการคลังสินค้า เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบและคุ้มค่าแก่การลงทุนเป็นการควบคุมการรับสินค้า การจัดเก็บ และการเคลื่อนย้ายสินค้า ซึ่งจะสามารถช่วยให้การทำงานสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การนำบาร์โค้ดมาใช้ในระบบคลังสินค้า (Warehouse Operations) สินค้าคงคลังมีวัตถุประสงค์ในการสร้างความสมดุลในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) เพื่อให้ระดับสินค้าคงคลังต่ำสุด โดยไม่กระทบต่อระดับการให้บริการ โดยปัจจัยนำเข้าของกระบวนการผลิตที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ วัตถุดิบ ชิ้นส่วน และวัสดุต่างๆ ที่เรียกรวมกันว่าสินค้าคงคลัง ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ใหญ่ที่สุดของต้นทุนการผลิตผลิตภัณฑ์หลายชนิดนอกจากนั้นการที่สินค้าคงคลังที่เพียงพอยังเป็นการตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าได้ทันเวลา

2.2.1.6 ระบบบาร์โค้ดในธุรกิจสุขภาพ (Healthcare)

ศูนย์พัฒนาศูนย์ข้อมูล SMEs (2557) อธิบายว่า ธุรกิจ Healthcare คือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับทุกสิ่งทุกอย่างในการดูแลความเป็นอยู่ด้านสุขภาพของมนุษย์ ซึ่งครอบคลุมขอบเขตค่อนข้างกว้าง ตั้งแต่เรื่องยา อุปกรณ์ทางการแพทย์ การบริการรักษาพยาบาล โดยแบ่งออกเป็นหลายๆ มิติ ทั้งการแบ่งตามอวัยวะสำคัญต่างๆ ของมนุษย์ หรือแบ่งตามระดับความซับซ้อนในการรักษา

อัจฉรา กิจเดช และกิตติศักดิ์ แก้วบุตรดี (2561) กล่าวว่า ปัจจุบันมีผู้ป่วยเข้ารับบริการรักษาในโรงพยาบาลต่างๆ เป็นจำนวนมาก บางครั้งทำให้เกิดข้อผิดพลาดหรืออุปสรรคต่างๆ ในการให้บริการของหน่วยงานในโรงพยาบาล ซึ่งปัญหาหลักๆ มักเกิดขึ้นที่ขั้นตอนการรับชำระเงินค่ารักษาพยาบาล ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่ให้บริการผู้ป่วยจำนวนมากๆ และข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการจ่ายยาสำหรับผู้ป่วยถือเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ดังนั้นโรงพยาบาลจึงต้องมีการพัฒนา และนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการต่างๆ เพื่อลดข้อผิดพลาดดังกล่าวที่อาจจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและผู้ป่วย เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ด (QR Code) ย่อมาจาก Quick Response Code คือ บาร์โค้ด 2 มิติ (2 Dimension Barcode) ชนิดหนึ่ง โดยโรงพยาบาลต่างๆ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดังกล่าวในส่วนของหน่วยงานต่างๆ เช่น การรับชำระเงินค่ารักษาพยาบาล ทำให้ผู้ป่วยได้รับความสะดวกสบายใจการชำระเงินค่ารักษาพยาบาลมากขึ้นและการเก็บข้อมูลยา รวมไปถึงการจ่ายยาสำหรับผู้ป่วยของโรงพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความผิดพลาดและเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ซึ่งทำให้โรงพยาบาลลดความซับซ้อนในการจัดการต่างๆ และผู้ป่วยได้รับประโยชน์สูงสุดในการรับบริการ

กนกกาญจน์ นามปริดา และ สมเกียรติ ชุ่มใจ (2562) กล่าวว่า การพัฒนาโปรแกรม Tracking ด้วยระบบบาร์โค้ด (Barcode) สามารถลดภาระเจ้าหน้าที่แต่ละขั้นตอนที่ต้องเขียน ชื่อ ชื่อสกุล หมายเลขประจำตัวผู้ป่วยนอก (HN) หมายเลขประจำตัวผู้ป่วยใน (AN) ของผู้ป่วยที่จำหน่าย เพื่อเป็นหลักฐานให้แก่นักทำหัตถ์ระยะเวลา ลดแรงงาน และลดความผิดพลาดในการบันทึก ชื่อ

ชื่อสกุล หมายเลขประจำตัวผู้ป่วยนอก (HN) หมายเลขประจำตัวผู้ป่วยใน (AN) และทำให้ทราบว่าเวชระเบียนอยู่ในสถานะไหนของขั้นตอน ทำให้ตรวจสอบติดตามเวชระเบียนได้ง่ายสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่ได้ศึกษาเทคโนโลยีรหัสแท่ง (Barcode) กับการประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานคลังของ บริษัทเอบีซี จำกัด พบว่า การใช้การจับคู่สินค้าโดยอ่านรหัสแท่งสินค้า (Barcode) สามารถตรวจสอบได้ง่าย สะดวกต่อการค้นหา และลดความผิดพลาดในการหยิบสินค้า

กล่าวโดยสรุป การจัดการในธุรกิจอุตสาหกรรมสุขภาพในปัจจุบันได้การนำเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการ (Management Information System) มาประยุกต์เข้ากับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานของระบบรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลแบบต่างๆ ตามที่โรงพยาบาลนั้นต้องการ ซึ่งนำมาใช้ช่วยในการบริหารจัดการงานทั่วไปของโรงพยาบาล เช่น งานเวชระเบียนผู้ป่วย งานบริหารจัดการเครื่องมือแพทย์ เป็นต้น การนำระบบงานบาร์โค้ดมาใช้ในด้าน การแพทย์เพื่องานบริหาร เช่น ผู้ป่วยต้องการความปลอดภัย หมายเลขประจำตัวประชาชน ต้องถูกต้อง เพราะยาและอุปกรณ์ทางการแพทย์ เช่น ยา น้ำเกลือ ที่จะใช้กับคนไข้ต้องถูกต้องแม่นยำ เพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงานและจะทำสิ่งต่างๆ ไปใช้กับผู้ป่วย

2.2.1.7 ด้านการศึกษา (Education)

กนกกาญจน์ นามปริดา และ สมเกียรติ ชุ่มใจ (2562) ได้เสนอแนวความคิดในการพัฒนาระบบเช็คชื่อผู้เรียนด้วยเทคโนโลยีบาร์โค้ด โดยผู้เรียนนั้นใช้บัตรนักศึกษาที่มีแถบบาร์ประจำบัตรอยู่แล้วนั้นเป็นตัวดำเนินการในการเช็คชื่อและเวลาเข้าเรียนในรายวิชานั้นๆ เพื่อลดระยะเวลาในการเช็คชื่อด้วยการเรียกหรือขานชื่อผู้เรียนรายบุคคล ซึ่งระบบเช็คชื่อผู้เรียนด้วยเทคโนโลยีบาร์โค้ดนี้ นอกจากจะเช็คชื่อผู้เรียนแล้วยังสามารถตรวจสอบรายชื่อผู้เรียนในแต่ละห้องเรียนเข้าระบบ สรุปการเข้าเรียน ของผู้เรียนรายวัน รายเดือน ตลอดภาคเรียน และยังสามารถ นำข้อมูลเพื่อนำไปใช้กับระบบบริการ การศึกษาของมหาวิทยาลัยได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนและมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามต่อไป

สุภารักษ์ เมินกระโทก (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ระบบยืม-คืนหนังสือด้วยตนเองของนักศึกษาและคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยการให้บริการยืม-คืน ของศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษาเดิมใช้ระบบการยืม-คืนด้วยระบบบาร์โค้ด บรรณารักษ์ หรือเจ้าหน้าที่ห้องสมุดจะเป็นผู้ดำเนินการให้ยืมและรับคืน โดยนำบาร์โค้ดที่ติดบนหนังสือหรือทรัพยากรสารสนเทศนั้นมาอ่านด้วยเครื่องอ่านบาร์โค้ด (Barcode Reader) จากนั้นนำไปลบสัญญาณกันขโมย

ก่อนส่งหนังสือให้ผู้ใช้นำออกจากห้องสมุดได้ ในขณะที่เดียวกันในการรับคืน บรรณารักษ์ หรือเจ้าหน้าที่ห้องสมุด อ่านบาร์โค้ดของหนังสือหรือทรัพยากรสารสนเทศที่รับคืนและตั้งสัญญาณกันขโมยก่อนนำหนังสือจัดวางขึ้นชั้นเพื่อรอให้คนใช้คนต่อไปได้ยืม ซึ่งขั้นตอนการอ่านบาร์โค้ดและขั้นตอนการตั้งหรือลบสัญญาณกันขโมยมีขั้นตอนแยกออกจากกันอาจเกิดความผิดพลาดได้ เช่น รับคืนหนังสือแล้วไม่ได้ตั้งสัญญาณ หรือยืมหนังสือให้ผู้ให้บริการแล้วแต่ไม่ได้ลบสัญญาณ ดังนั้นเมื่อผู้ยืมนำหนังสือผ่านประตูทางออกระบบจะส่งเสียงดัง

ด้านการศึกษาสามารถนำบาร์โค้ดมาใช้กับงานหลายๆ ด้าน เช่น ระบบห้องสมุด อุปกรณ์ครุภัณฑ์ รหัสประจำตัวฯ ตัวอย่างการนำบาร์โค้ดมาใช้ในด้านการศึกษา สามารถนำเอาระบบบาร์โค้ด มาช่วยเหลือในเรื่องห้องสมุด และลดเวลาในการสืบค้นต่างๆ และการนำเอาระบบไปช่วยในการยืม คืนได้อีกด้วยสิ่งที่จะได้รับจากการนำเอาระบบบาร์โค้ดมาใช้ปรับปรุงวิธีการดำเนินการอย่างรวดเร็วในสายการค้นหาข้อมูล และเพิ่มความรวดเร็วและการค้นหาข้อมูล

2.2.2 แนวคิดและความเป็นมาของระบบการอ่านอักขระด้วยแสงโอซีอาร์ (OCR)

ในปี พ. ศ. 1960 ลอว์เรนซ์ (แลร์รี่) โรเบิร์ตส์ นักวิจัยของ MIT หนึ่งในผู้คิดค้นสิ่งที่จะกลายเป็นอินเทอร์เน็ตในที่สุดได้สร้างระบบจดจำตัวอักษรและแบบอักษรที่เกี่ยวข้องซึ่งออกแบบมาเพื่อให้สามารถแปลงเช็ครถนาการเป็นดิจิทัลได้ข้อมูลที่ละเอียดอ่อนที่จำเป็นต้องจัดเก็บโดยคอมพิวเตอร์รุ่นแรกๆ แหล่งที่มาที่เรียกว่า OCR-A

สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ (2564) ให้มาความหมายของโอซีอาร์ เป็นคำย่อของภาษาอังกฤษ คือ "Optical Character Recognition : OCR" แปลเป็นภาษาไทยได้ว่า "การรู้จำอักขระด้วยแสง" ซึ่งเป็นงานประยุกต์งานหนึ่งของสาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ที่ได้รับความสนใจและพัฒนามานานกว่า 70 ปีแล้ว โอซีอาร์เป็นการรู้จำรูปแบบตัวอักษร ซึ่งเป็นงานวิจัยในสาขาการรู้จำรูปแบบ (Pattern Recognition) เป็นเทคโนโลยีที่ส่งผลให้ระบบคอมพิวเตอร์สามารถระบุรูปแบบได้อย่างถูกต้อง เช่น สามารถบอกได้ว่าภาพนั้นคือภาพอะไร ตัวอักษรนั้นคือตัวอักษรอะไร หรือเสียงนั้นคือเสียงของคำสิ่งอะไร เป็นต้น นอกจากนี้สารานุกรมไทยยังให้รายละเอียดเกี่ยวกับโอซีอาร์ในประเทศไทย

ประเทศไทยเริ่มจะมีงานวิจัยเรื่องโอซีอาร์ สำหรับใช้งานกับเอกสารภาษาไทยในระยะเวลาประมาณ 10 ปีที่ผ่านมาเท่านั้น และเพื่อความสะดวกในการกล่าวถึงงานวิจัยโอซีอาร์ สำหรับภาษาไทย จึงเป็นที่นิยมโดยทั่วไปที่จะเรียกงานวิจัยในสาขานี้ว่า "ไทยโอซีอาร์" ซึ่งมีการทำวิจัยทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ตัวอย่างการทำวิจัยในสาขานี้ของทางภาครัฐ เช่น สถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดย ดร.ชม กัมปาน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดย ดร.พิพัฒน์ หิรัญวานิชกร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดย ดร.ชิดชนก เหลือสินทรัพย์ และ ดร.สมชาย จิตตะพันธ์กุล ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ โดย ดร.ทวิศักดิ์ กอนันตกุล และ ดร.จุฬารัตน์ ดันประเสริฐ เป็นต้น ส่วนทางภาคเอกชน ได้แก่ บริษัท เอเทรียม เทคโนโลยี จำกัด และบริษัทเอ็นเอสที อิเลคทรอนิกส์ พับลิชชิง จำกัด

ซอฟต์แวร์ไทยโอซีอาร์เริ่มออกสู่ตลาดในปี พ.ศ. 2539 จนถึงปี พ.ศ. 2541 ในท้องตลาดมีซอฟต์แวร์ไทยโอซีอาร์อยู่ 3 ซอฟต์แวร์ด้วยกัน ได้แก่ ซอฟต์แวร์ไทยโอซีอาร์ ของบริษัทเอเทรียม เทคโนโลยี จำกัด ซอฟต์แวร์อ่านไทย โดยความร่วมมือระหว่างศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ กับบริษัท ไทยซอฟต์แวร์ จำกัด และซอฟต์แวร์ทีเร็ก (T-rec) โดยบริษัทเอ็นเอสที อิเลคทรอนิกส์ พับลิชชิง จำกัด ความสามารถในการรู้จำของทั้ง 3 ซอฟต์แวร์ มีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของฟอนต์ตัวอักษรไทย และหรือลักษณะของเอกสาร ซึ่งในปัจจุบันนี้ถือว่าความสามารถในการรู้จำของโอซีอาร์อยู่ในระดับพอใช้งานได้ แต่ยังคงต้องการการพัฒนาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพต่อไปอีกในอนาคต

อิทธิพันธ์ เมษเศรษฐ (2564) กล่าวว่า OCR เป็นเทคโนโลยีแรกๆ ของ AI เลย โดยแปลงรูปของตัวอักษรบนรูปภาพ ให้กลายเป็นตัวอักษรจริงๆ ปกติเป็น core ตรงกลาง แต่ใช้ผสมกับเทคนิคต่างๆ กับ Computer Vision ให้ความพิวเตอร์รู้ว่าอยู่ตรงไหน เช่น รูปภาพตรงไหน ให้ความหมายอะไรกับระบบที่มี โดย OCR อ่านเป็น Text ให้เรา ทำให้รูปภาพเป็น Text ต่อมา มีการใช้ Deep Learning ทำให้เทคโนโลยี OCR ก้าวกระโดด ปกติแปลงค่าเป็นตัวอักษรได้ แต่ถ้าอยู่บนพื้นผิวไม่ชัด จะทำงานไม่ได้ แต่กับยุคนี้ใช้ Deep Learning อ่านและวิเคราะห์ได้ ตอนนี้อยู่บนพื่นผิวสูงมากๆ ในช่วง 4-5 ปีที่ผ่านมา ถ้ายกตัวอย่างการใช้งานคือ กล้องวงจรปิดใช้ OCR อ่านป้ายทะเบียนรถ

วิรุฬห์ ศรีบริรักษ์ (2562) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างระบบแสดงข้อมูลฉลากยาเอกสารกำกับยาแบบอัตโนมัติโดยการส่งข้อมูลดิจิทัลไปเก็บไว้ที่ฐานข้อมูลในเครื่องแม่ข่าย เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการลดความคลาดเคลื่อนทางยา (Medication Error) ที่เกิดในกระบวนการใช้ยา ตั้งแต่การสั่งใช้ยา การคัดลอกคำสั่งใช้ยาการจ่ายยา และสุดท้ายเป็นการบริหารยา โดยการนำเทคโนโลยี Optical Character Recognition (OCR) มาทำการแปลงไฟล์ภาพเอกสารที่ได้รับการสแกนให้กลายเป็นไฟล์ข้อความตัวอักษรที่สามารถสืบค้นได้ โดยสามารถแก้ปัญหาของผู้บริโภคที่ขาดความรู้ความเข้าใจถึงอันตรายที่เกี่ยวกับยา อีกทั้งยังไม่มีแหล่งข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายข้อมูลที่ได้รับจากเภสัชกรที่เป็นเพียงฉลากยาจากคลินิกหรือโรงพยาบาลจึงไม่เพียงพอ ระบบเทคโนโลยี

เภสัชสารสนเทศแสดงข้อมูลหลากหลายเอกสารกำกับยาแบบอัตโนมัตินี้มีประสิทธิภาพในการแปลงรูปภาพเป็นตัวอักษรด้วยเทคโนโลยี OCR ที่ความแม่นยำได้ถึงร้อยละ 96.61 และสามารถช่วยลดเวลาของการเก็บข้อมูลลงฐานข้อมูล และช่วยให้ผู้บริโภคมุ่งความเข้าใจในการใช้ยา มีความรู้ความถูกต้องเกี่ยวกับข้อมูล วัฏจักรของการเก็บรักษาของยาเพื่อให้ได้รับประโยชน์ช่วยให้ปลอดภัยและลดปัญหาของการใช้ยาที่ผิดกับโรค

2.2.3 แนวคิดและความเป็นมาของระบบชีวมิติ (Biometric)

สำรวจน เวียงสมุทร (2554) ได้ให้ความหมายของระบบชีวมิติว่าเป็นการพิสูจน์และระบุบุคคล มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับงานหลากหลายสาขา เช่น ทางการแพทย์อาชญากรรม การสำรวจประชากร ความมั่นคงของประเทศและการทำธุรกิจ เป็นต้น ในอดีตจนถึงปัจจุบันการพิสูจน์เพื่อระบุบุคคลใช้วิธีการการตรวจสอบ หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน ตำแหน่งรอยแผลเป็นตามร่างกาย เป็นต้น ซึ่งวิธีการดังกล่าวเป็นวิธีที่ง่ายและสะดวก จึงทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วแต่ในทางตรงกันข้ามพบว่ามีความผิดพลาดค่อนข้างสูง เพราะข้อมูลดังกล่าวนี้สามารถลอกเลียนแบบได้ง่าย ไม่มีความคงสภาพ และมีความเป็นเอกลักษณ์ของบุคคลต่ำ

ปัจจุบันจึงมีความพยายามพิสูจน์และระบุบุคคลด้วยวิธีการที่มีความถูกต้องและแม่นยำเพิ่มมากขึ้นด้วย วิธีการต่างๆ โดยเฉพาะการพิสูจน์และระบุบุคคลโดยใช้ชีวมาตรหรือไบโอเมตริกซ์(Biometrics) เพราะการระบุบุคคลด้วยไบโอเมตริกซ์มีความถูกต้องแม่นยำสูง เนื่องจากไบโอเมตริกซ์สามารถลอกเลียนแบบได้ยาก มีความคงสภาพ และมีความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลสูง จึงมีความน่าเชื่อถือและเหมาะสมที่จะนำมาเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดในการพิสูจน์และระบุบุคคล ดังนั้นมีองค์การระดับสากลมากกว่า 70% จึงใช้ระบบการระบุบุคคลด้วยไบโอเมตริกซ์เพื่อสนับสนุนการทำงานภายในองค์การในการทำธุรกรรมต่างๆ กับลูกค้า

การพิสูจน์และระบุบุคคลด้วยไบโอเมตริกซ์ที่ใช้ในปัจจุบันมีอยู่มากมาย เช่น ลายนิ้วมือ การลงลายมือชื่อ ม่านตา ลักษณะใบหน้า เป็นต้น โดยในแต่ละวิธีจะมีกระบวนการที่มีความสลับซับซ้อนแตกต่างกัน ตามวัตถุประสงค์ของการใช้งาน ในการแสดงวิธีการพิสูจน์เพื่อระบุบุคคลด้วยไบโอเมตริกซ์

อัจฉิมา มณฑาพันธ์ (2557) ได้อธิบายเกี่ยวกับระบบชีวมิติว่าเป็นการยืนยัน (Authentication) และการระบุ (Identification) ตัวตนที่ได้วิวัฒนาการจากเดิมใช้รหัสผ่านการใช้ User Password หรือการใช้บัตรแสดงตนเพื่อยืนยันตัวตนมาเป็นชีวมิติ (Biometric) ไม่ว่าจะเป็นการเก็บลายนิ้วมือ ใบหน้า ม่านตา จอประสาทตา จมูก ไบหู ลายฝ่ามือ ดีเอ็นเอ และสมอง ทำให้การระบุตัวตนมี

ประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือมากขึ้น เนื่องจากชีวมาตรที่นำมาใช้ในการระบุตัวตนเป็นสิ่งที่ยากต่อการปลอมแปลงและยากต่อการลักลอบนำไปใช้ อย่างไรก็ตามชีวมิติทางกายภาพที่กล่าวมายังมีข้อดีและข้อเสียในการนำมาใช้งานที่แตกต่างกันแต่การนำชีวมิติมาใช้ไม่ว่าจะเป็นประเภทใดก็ตามจะมีข้อดีสำหรับการนำมาใช้ในหลายๆ ประเภทที่เหมือนกัน ได้แก่ผู้ใช้งานไม่จำเป็นต้องใช้ความจำ หรือจำเป็นต้องพกบัตรหรือบัตรผ่านใดๆ ทำให้สะดวกรวดเร็วสามารถช่วยลดค่าใช้จ่าย อีกทั้งยังเป็นการช่วยเพิ่มความปลอดภัย ไม่ต้องคำนึงถึงการป้องกันการสูญหายของบัตร หรือการลักลอบนำเอารหัสผ่านไปใช้ ในขณะที่ผู้ใช้เองไม่สามารถปฏิเสธความรับผิดชอบได้

สุพล พรหมมาพันธุ์ (2563) กล่าวว่า การพิสูจน์ตัวตนด้วยเทคโนโลยีชีวมาตร (Biometrics Technology) นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นระบบธนาคาร การจัดทำหนังสือเดินทาง (Passport) การจัดทำทะเบียนราษฎร เป็นต้น หากมีการจัดเก็บข้อมูลของประชาชนไม่มากจนเกินไปจะมีประโยชน์ เพราะจะช่วยในเรื่องของรักษาความปลอดภัยของข้อมูล แต่ถ้าหากได้มีการจัดเก็บข้อมูลทางชีวมิติหลายอย่างมากเกินไป คือ ทั้งพิมพ์ลายนิ้วมือ สแกนใบหน้า สแกนม่านตาในคราวเดียวกัน รวมถึงเปิดโอกาสให้บริษัทเอกชนเข้ามาประมวลการจัดเก็บข้อมูลชีวมิติด้วยแล้ว อาจพบว่านอกจากจะเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลแล้วยังเสี่ยงต่อการที่มีข้อมูลรั่วไหลอีกด้วย การรั่วไหลของข้อมูลขึ้นมาจริงๆ อาจมาในรูปแบบการขโมยอัตลักษณ์หรือการสวมรอยจากแฮกเกอร์ในการก่ออาชญากรรมทางไซเบอร์ โดยเฉพาะอาชญากรรมทางการเงิน เช่น อาจมีการถอน หรือส่งจ่ายเงินไปจนหมดบัญชีหรือผู้ที่เป็นเจ้าของบัญชีไม่สามารถส่งจ่ายชำระเงินทางบัญชีออนไลน์ได้

นัยนา มาแสง (2551) อธิบายว่า ระบบชีวมิติหมายถึงเทคโนโลยีไบโอเมตริกที่ช่วยเพิ่มความปลอดภัยให้กับองค์กรหรือแม้แต่ระดับประเทศเอง เนื่องจากสามารถป้องกันบุคคลที่นำสงสัยหรือผู้ไม่ประสงค์ดีเข้ามาก่อนได้ ดังนั้นในปัจจุบันจึงเริ่มมีการนำเทคโนโลยีทางด้านนี้ไปใช้กันอย่างแพร่หลายในงานหลายๆ ด้าน เช่น งานทางด้านกฎหมาย (Law Enforcement) เกี่ยวกับอาชญากรข้ามชาติ การสืบสวนการกระทำผิดทางอาญาช่วยผู้รักษากฎหมายในการจับกุมตัวผู้กระทำผิด

เทคโนโลยีไบโอเมตริกเป็นเทคโนโลยีที่ช่วยในการตรวจสอบความถูกต้องของบุคคลจากลักษณะทางกายภาพของมนุษย์ ซึ่งสามารถแยกความแตกต่างมนุษย์ทุกคนในโลกได้ ดังนั้นจึงช่วยในเรื่องความปลอดภัยโดยการป้องกันการแอบอ้างสิทธิของบุคคลอื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ทุกองค์กรและหน่วยงานต่างๆ แต่ในการที่จะนำเทคโนโลยีไบโอเมตริกมาใช้ควรพิจารณาถึงหลายปัจจัยทั้งทางด้านการลงทุนว่าคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่จำเป็นแค่ไหนที่จะต้องนำเทคโนโลยี

ไบโอเมตริกมาใช้ และถ้านำมาใช้จะมีความเหมาะสมกับองค์กรหรือหน่วยงานหรือไม่ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับคนในองค์กรหรือลูกค้าภายนอกองค์กรอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป Biometrics เป็นอีกหนึ่งเทคโนโลยีที่น่าจับตามองอย่างมากในยุคนี้ เพราะมีแนวโน้มที่จะถูกใช้งานมากขึ้น มีการพัฒนาให้ทันสมัยและฉลาดมากขึ้นรวมทั้งมีระบบการจัดการที่มีคุณภาพมากขึ้นในอนาคต แต่สิ่งที่ต้องพึงระวัง คืออย่าปล่อยให้ข้อมูลทางชีวภาพรั่วไหลออกไป เพราะสร้างความเสียหายแก่บุคคลได้หลากหลายรูปแบบ

2.2.4 แนวคิดและความเป็นมาของระบบสมาร์ทการ์ด (Smart Card)

พันซ์ศักดิ์ ศรีทรัพย์ (2540) กล่าวว่า สมาร์ทการ์ดเป็นบัตรชนิดหนึ่งที่มีขนาดพอๆ กับบัตรเครดิตหรือบัตรเอทีเอ็มพลาสติกที่มีการฝังชิพคอมพิวเตอร์ (Computer Chip) ไว้ภายในบัตร โดยที่ตัวชิพดังกล่าวนี้ ภายในบรรจุข้อมูลต่างๆ ไว้ในรูปแบบทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรรมวิธีที่มีการรักษาความปลอดภัยอย่างดีเยี่ยม สมาร์ทการ์ดสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 แบบใหญ่ๆ คือ สมาร์ทการ์ดแบบมีการสัมผัส (Contact Smart Cards) ซึ่งการใช้งานจำเป็นต้องมีการสอดใส่เข้าไปในเครื่องอ่านสมาร์ทการ์ด (Smart Card Reader) และสมาร์ทการ์ดแบบไม่มีการสัมผัส (Contactless Smart Cards) ซึ่งการใช้งานต้องการเพียงให้วางอยู่ใกล้ๆ กับสายอากาศเท่านั้น

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (2564) ส่งเสริมแนวคิดระบบสมาร์ทการ์ด เนื่องจากช่วยประหยัดทรัพยากร และงบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อกระดาษ และทำให้ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยขององค์กรลดลงด้วยการใช้เครื่องอ่านข้อมูลจากบัตรประจำตัวประชาชน โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ขององค์กร นอกจากจะลดความยุ่งยากในการจัดเตรียมสำเนาเอกสารแล้วองค์กรยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวดเร็วขึ้น ลดขั้นตอนการปฏิบัติ ประหยัดและเกิดความคุ้มค่าต่อองค์กร ตัวอย่างเช่น กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการพัฒนาระบบอ่านข้อมูลบัตรประจำตัวประชาชน (Smart Card) โดยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดการขอสำเนาเอกสารจากประชาชนที่มารับบริการ อีกทั้งยังตอบสนองต่อการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ในองค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงาน งบประมาณทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Base) และตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการบูรณาการฐานข้อมูลประชาชนและการบริการภาครัฐ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564)

ศฤงคาร์ วิฑูรย์ (2547) กล่าวถึงบัตร Smart Card ว่านอกจากการเป็นบัตรแสดงตนของคนไทยแล้ว บัตรดังกล่าวยังมีลักษณะเป็นหน่วยความจำเก็บสำรองข้อมูลของประชาชนทำให้ประหยัดทั้งค่าใช้จ่ายของประชาชนในการไปติดต่อราชการ หรือการสำเนาหลักฐานและประหยัดเวลา ทั้งนี้เพราะระบบข้อมูลที่อยู่ในบัตร Smart Card ของแต่ละบุคคลยังจะได้รับการออกแบบระบบให้เชื่อมโยงใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ระหว่างหน่วยงานของรัฐและเอกชนตามที่เจ้าของบัตรอนุญาต รูปแบบของบัตรยังสามารถที่จะพัฒนาใช้แทนหนังสือเดินทางในการเดินทางไปต่างประเทศและการพิสูจน์ยืนยันตัวบุคคลข้ามประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากการใช้ระบบเลขประจำตัวประชาชน 13 หลักเป็นดัชนีกลางในการตรวจสอบและยืนยันรับรองบุคคลเมื่อไปทำธุรกรรมต่างๆ ซึ่งจะเกิดความมั่นคงและมั่นใจทั้งประชาชนและหน่วยงานที่ทำว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้องของบุคคลนั้นจริง

อนุชิต ศิริรัชนิกร (2557) กล่าวว่า ชิพการ์ด หรืออาจได้ยื่นในชื่ออื่นๆ เช่น Smart Card หรือ EMV (ย่อมาจาก Europay, Master Card และ Visa) แท้จริงแล้วคือ บัตรที่มีการเก็บข้อมูลของผู้ถือบัตรไว้ในชิพที่เปรียบเสมือนคอมพิวเตอร์ขนาดจิ๋ว ปัจจุบันเทคโนโลยีชิพเป็นที่ยอมรับในระดับสากลในเรื่องของความปลอดภัย สามารถป้องกันการคัดลอกข้อมูลและทำบัตรปลอมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหลายประเทศทั่วโลกได้มีการใช้บัตรเครดิต บัตรเดบิต และบัตรเอทีเอ็มที่เป็นชิพการ์ดแล้วเช่นในทวีปยุโรป ทวีปออสเตรเลีย นอกจากนี้ประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียนเองอย่าง สิงคโปร์ มาเลเซีย และอินโดนีเซียมีการใช้ชิพการ์ดแล้วเช่นกัน

ฝ่ายนโยบายระบบการชำระเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย (2559) กล่าวถึง สาเหตุที่ต้องเปลี่ยนบัตรจากบัตรแถบแม่เหล็กมาเป็นแบบชิพการ์ดเพื่อเพิ่มความปลอดภัยในการใช้บัตร เนื่องจากเทคโนโลยีชิพการ์ดเป็นเทคโนโลยีที่มีความปลอดภัยสูง สามารถป้องกันการถูกมิฉาชีพโจรกรรมข้อมูลไปทำบัตรปลอม (Skimming) โดยที่ผ่านมา ธปท. สมาคมธนาคารไทย และสถาบันการเงิน ได้ร่วมกันผลักดันให้ประชาชนเปลี่ยนไปใช้บัตร ATM/บัตรเดบิตจากบัตรแถบแม่เหล็กเป็นบัตรแบบชิพการ์ดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 และมีเป้าหมายที่จะเปลี่ยนบัตรทั้งหมดเป็นชิพการ์ดให้ครบถ้วนภายในสิ้นปี พ.ศ. 2562 เพื่อยกระดับความปลอดภัยของประชาชนในการทำธุรกรรมผ่านบัตร ATM/บัตรเดบิต

2.2.5 แนวคิดและความเป็นมาของระบบอาร์เอฟไอดี (RFID)

รุ่งนภา แสงเพ็ญ และ จรินทร์ อาสาทรงธรรม (2554) อธิบายว่า RFID ย่อมาจาก Radio Frequency Identification เป็นระบบระบุลักษณะของวัตถุด้วยคลื่นความถี่วิทยุที่ได้ถูกพัฒนามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อนำไปใช้งานแทนระบบบาร์โค้ด (Barcode) โดยจุดเด่น

ของ RFID อยู่ที่การอ่านข้อมูลจากแท็ก (Tag) ได้หลายๆ แท็กแบบไร้สัมผัสและสามารถอ่านค่าได้ แม้ในสภาพที่ทัศนวิสัยไม่ทนต่อความเปียกชื้น แสงสั่นสะเทือน การกระทบกระแทก สามารถอ่านข้อมูลได้ด้วยความเร็วสูง โดยข้อมูลจะถูกเก็บไว้ในไมโครชิปที่อยู่ในแท็ก ในปัจจุบันได้มีการนำ RFID ไปประยุกต์ใช้งานในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากนำมาใช้แทนระบบบาร์โค้ดแบบเดิม

RFID เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยในการจัดการข้อมูลให้ข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำ เป็นการจัดการข้อมูลแบบเป็นเวลาจริง (Real Time) มีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความสะดวก คล่องตัว สามารถลดเวลา และลดขั้นตอนการทำงาน นอกจากนี้ข้อมูลที่ถูกต้องจาก RFID สามารถทำเป็นรายงานสำหรับสนับสนุนการวางแผนและการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อให้เกิดการจัดการคลังสินค้าได้อย่างเหมาะสมแต่สำหรับประเทศไทยนั้นยังถือว่าเป็นเทคโนโลยีใหม่อยู่ ทำให้การใช้งานไม่แพร่หลายนัก เนื่องจากต้นทุนสำหรับการติดตั้งเทคโนโลยีนี้ยังค่อนข้างสูง จึงไม่เหมาะกับการนำไปใช้ในสินค้าบางประเภทที่มีมูลค่าต่ำมาตรฐาน สากลยังไม่มีความแน่นอน ในแต่ละองค์กรยังใช้ระบบที่แตกต่างกัน รวมถึงสภาพแวดล้อมและประเภทของวัสดุที่นำไปติดมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการอ่านข้อมูล

RFID เป็นเทคโนโลยีที่ใช้สำหรับการจัดเก็บและเรียกดูข้อมูลเพื่อระบุวัตถุจากระยะไกล โดยใช้คลื่นวิทยุในการสื่อสารแบบไร้สาย ระหว่างแท็กและอุปกรณ์อ่านสัญญาณ (ชัยชนะ มิตรพันธ์ และกองบรรณาธิการศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ, 2559) มีองค์ประกอบหลักในการทำงาน ดังนี้

1. แท็ก (Tag) หรือ ป้ายอิเล็กทรอนิกส์ มีลักษณะเป็นแผงวงจรมินิเจอร์ (Microchip) และเสาอากาศ (Antenna) ใช้สำหรับติดที่วัตถุ โดยส่วนนี้จะทำหน้าที่จัดเก็บข้อมูล แท็กมีรูปร่างหลายลักษณะขึ้นอยู่กับการใช้งาน และมีการแบ่งออกเป็น 2 ประเภทตามลักษณะการทำงานดังนี้

1.1 Active Tag แท็กชนิดนี้เป็นแบบมีแหล่งพลังงาน (แบตเตอรี่) ในตัวเอง ทำให้อุปกรณ์สามารถรับสัญญาณได้ในระยะไกล แต่มีข้อเสียคืออายุการใช้งานจำกัดตามอายุของแบตเตอรี่และเมื่อแบตเตอรี่หมดจะไม่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำได้อีกมีราคาค่อนข้างสูง

1.2 Passive Tag เป็นแท็กที่ไม่มีแหล่งพลังงานในตัวเอง แต่จะสามารถทำงานได้เมื่อได้รับการ กระตุ้น โดยสัญญาณคลื่นวิทยุที่ส่งมาจากอุปกรณ์อ่านสัญญาณ มีราคาต่ำกว่า Active Tag มีขนาดเล็กและมีอายุการใช้งานที่ยาวนาน

2. อุปกรณ์อ่านสัญญาณ (RFID Reader หรือ Interrogator) เป็นอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับอ่านและบันทึกข้อมูลลงในแท็ก โดยจะส่งสัญญาณคลื่นวิทยุไปยังแท็กเพื่อให้ส่งข้อมูลกลับมาและแปลงสัญญาณที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลเพื่อส่งต่อไปยังคอมพิวเตอร์ ซึ่งอุปกรณ์นี้มีทั้งแบบพกพาและแบบยึดอยู่กับที่ เช่น ระบบยืม-คืนหนังสืออัตโนมัติ อุปกรณ์อ่านสัญญาณแบบพกพา

2.2.5.1 แนวคิดการนำระบบ RFID มาใช้งานในอุตสาหกรรมต่างๆ

เทคโนโลยีระบบ RFID เป็นเทคโนโลยีขี้อัตโนมัติประเภทหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในภาคอุตสาหกรรมอย่างเป็นรูปธรรมเป็นการใช้เพื่อระบุตัวตนหรือใช้ในการติดตามระบุตำแหน่ง โดยมีบทบาทเป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงานของกระบวนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม โดย RFID สามารถบรรจุข้อมูลสำหรับการทำงานได้ดีกว่า Barcode จึงสามารถลดการเกิดความผิดพลาดและเพิ่มผลผลิต จากการปฏิบัติงานของมนุษย์เพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งยังช่วยในการป้องกันข้อมูลเพื่อยืนยันสถานะและตำแหน่งของสินค้าหรือวัตถุดิบ เพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน โดยสามารถประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมต่างๆ ดังนี้

1. การจัดการคลังสินค้า

รุ่งนภา แสงเพ็ง และ จรินทร์ อาสาทรงธรรม (2554) ศึกษาวิจัยพบว่า การจัดการคลังสินค้านั้น สามารถนำ RFID มาใช้ในการบันทึก อ่าน เขียน ข้อมูลของสินค้าแต่ละชั้น และข้อมูลสถานะของสินค้าต่างๆ บันทึกตำแหน่งเพื่อบันทึกเพื่อรองรับการเคลื่อนย้าย ตำแหน่งของสินค้าการประมวลผลข้อมูลเพื่อนับจำนวนของสินค้า สามารถป้องกันสินค้าที่อยู่ในการควบคุมให้มีความปลอดภัย และเป็นประโยชน์สำหรับการประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อดำเนินต้นทุนในการจัดการคลังสินค้าที่สูงขึ้น และมีความผิดพลาดของข้อมูลวัตถุดิบหรือสินค้า เนื่องจากผู้ประกอบการไม่ได้ให้ความสำคัญกับวิธีในการจัดเก็บข้อมูลที่ดีทำให้เกิดการวางแผนและการตัดสินใจที่ผิดพลาดได้ เทคโนโลยี RFID เป็นอีกเทคโนโลยีหนึ่งที่กำลังพัฒนาขึ้นเพื่อรองรับการจัดการข้อมูลซึ่งองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

จินตนา สีหาพงษ์ (2556) กิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบโลจิสติกส์ คือการจัดการคลังสินค้า ซึ่งจำเป็นต้องรู้ความต้องการของลูกค้าโดยอาศัยการพยากรณ์ความต้องการ ข้อมูลที่ได้นำไปสู่การจัดทำแผนการผลิตเพื่อรองรับคำสั่งซื้อจากลูกค้าให้พอดีกับความต้องการและจัดเก็บสินค้าคงคลังได้อย่างเหมาะสมช่วยในการลดต้นทุนการจัดการคลังสินค้า เทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาท โดยเฉพาะอย่างยิ่ง RFID ซึ่งถูกนำมาประยุกต์ใช้งานอย่างต่อเนื่องในยุคปัจจุบันเป็นเทคโนโลยีสำหรับการจัดการข้อมูลในคลังสินค้าที่ต้องมีการจัดเก็บสินค้าหลากหลายประเภท ทั้งสินค้าสำเร็จรูปวัตถุดิบที่เตรียมไว้ระหว่างการผลิต หรือเตรียมไว้รองรับชิ้นส่วนเสียหาย ชำรุด

ไม่ได้ใช้งาน ดังนั้นการจัดการข้อมูลในคลังสินค้าโดยอาศัยเทคโนโลยี RFID จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้สามารถลดต้นทุนการจัดเก็บภายในคลังสินค้าและลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลลดความผิดพลาดในการจัดการสถานะที่แท้จริงของสินค้าประเภทต่างๆ เช่น จำนวนสินค้าที่เหลืออยู่จริง สินค้าหรือวัตถุดิบหมดอายุการใช้งาน โดยสามารถตรวจสอบติดตามสถานะของสินค้าได้ทันทีและเพื่อให้เกิดการจัดการข้อมูลของคลังสินค้าที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากต้นทุนสินค้าคงคลังเป็นต้นทุนที่สำคัญต่อการ

2. ระบบ RFID ในอุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร

เทพ เกื้อทวีกุล (2558) ศึกษาการประยุกต์ใช้ RFID กับการตรวจสอบย้อนกลับในอุตสาหกรรมอาหารอุตสาหกรรมแปรรูปในประเทศไทยที่เป็นผลิตผลทางการเกษตรและอาหารมีอยู่หลากหลายผลิตภัณฑ์ เช่น ผลิตภัณฑ์จากเนื้อไก่ กุ้ง สุนัข ผักและผลไม้ เป็นต้น ในปัจจุบันมีการแข่งขันมากขึ้นทำให้สหภาพยุโรปและอเมริกาได้ออกกฎหมายทางด้านอาหารเพื่อป้องกันการก่อการร้ายทางชีวภาพ และสร้างความปลอดภัยต่อชีวิตของประชาชนภายในประเทศ โดยสามารถตรวจสอบแหล่งที่มาของสินค้านั้นได้ และเพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองสินค้าด้านการเกษตรและอาหารให้มากขึ้น

3. ระบบ RFID ในธุรกิจค้าปลีก

จรินทร์ อาสาทรงธรรม (2554) ศึกษาพบว่า จำนวนสาขาของร้านค้าปลีกมีเป็นจำนวนมากในการกระจายสินค้าต้องอาศัย ความแม่นยำและถูกต้อง เทคโนโลยี RFID จึงเป็นทางเลือกสำหรับร้านค้าปลีก โดยเริ่มตั้งแต่การรับสินค้าซึ่ง RFID ช่วยลดระยะเวลา การตรวจรับสินค้า ลดจำนวนบุคลากรที่ทำหน้าที่รับสินค้า และลดระยะเวลาการจัดเรียงสินค้า เนื่องจากสามารถระบุตำแหน่งในการจัดเรียงได้อย่างอัตโนมัติ และยังรวมถึงการตรวจสอบสินค้าคงเหลือ สินค้ารับคืน นอกจากนี้ภายหลังการขายยังสามารถตรวจสอบการรับประกันสินค้านั้นรวมถึงแหล่งที่มาย้อนกลับ (Traceability) ของสินค้านั้นได้อีกด้วย

ทวีศักดิ์ สุวคนธ์ (2547) กล่าวว่า วอลมาร์ต (Walmart) ซึ่งเป็นองค์กรธุรกิจค้าปลีกที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโลกได้พัฒนาหาแนวทางสร้างรูปแบบธุรกิจเพื่อที่จะสามารถนำแผ่น RFID มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งนอกจากจะเป็นประโยชน์ในการบริหารสินค้าคงคลังในการหาตำแหน่งผลิตภัณฑ์และเป็นอุปกรณ์ป้องกันการลักขโมยที่น่าจะได้ผลดีที่สุดแล้วถ้ามีการใช้กันอย่างแพร่หลาย ต้นทุนการผลิตของแผ่น RFID จะยิ่งถูกลงมาก และประสิทธิภาพการดำเนินการจะสูงขึ้น ความเฉื่อยฉวย และวิสัยทัศน์อันกว้างไกลของผู้บริหาร

วอลมาร์ท คือการพยายามผลักดันให้บริษัทผู้ผลิตกระดาษ สามารถฝังแผ่น RFID ลงไปให้ได้ และถ้าทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรจุกัมภ์ที่เป็นกระดาษ จะมีแผ่น RFID ฝังอยู่ จะทำให้การใช้แผ่น RFID เป็นไปอย่างกว้างขวาง นอกจากนั้นแล้ววอลมาร์ทยังได้กำหนดให้ปี ค.ศ. 2005 เป็นปีเริ่มต้นของการใช้อุปกรณ์ RFID

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพลิกผันของเทคโนโลยี

2.3.1 วิวัฒนาการของเทคโนโลยี

วิวัฒนาการของเทคโนโลยี เป็นการพัฒนาวิธีการ สิ่งของเครื่องใช้ หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อแก้ปัญหาสนองความต้องการหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของมนุษย์โดยมีการปรับปรุงกระบวนการผลิตลักษณะทางกายภาพ วัสดุ หน้าที่ใช้สอย การใช้งาน รวมถึงประสิทธิภาพของวิธีการ สิ่งของเครื่องใช้ หรือผลิตภัณฑ์นั้นอย่างต่อเนื่อง

เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทต่อชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่งเกิดขึ้นเมื่อราว พ.ศ. 2500 เทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่แพร่หลายจะมีเพียงการใช้โทรศัพท์เพื่อการติดต่อสื่อสารและเริ่มมีการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยประมวลผลข้อมูล ในอนาคตเทคโนโลยีแบบสื่อประสมจะช่วยเสริมและสนับสนุนงานด้านสารสนเทศให้ก้าวหน้าต่อไป การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์

การดำเนินชีวิตในปัจจุบันเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ที่มีบทบาทเพิ่มขึ้น พ.ศ. 2528 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการเรียนคอมพิวเตอร์จากเดิมเป็นวิชาเลือก แต่ในปัจจุบันกำหนดให้นักเรียนทุกคนต้องเรียนเพื่อให้เยาวชนทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศและนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม

เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการสารสนเทศมากที่สุดคือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีวิวัฒนาการการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ดังนี้

ยุคที่ 1 การประมวลผลข้อมูล (Data Processing Era)

- ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการคำนวณและการประมวลผลข้อมูลของงานประจำ

ยุคที่ 2 ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System)

- มีการใช้คอมพิวเตอร์ในการช่วยในการตัดสินใจดำเนินการในด้านต่างๆ

ยุคที่ 3 การจัดการทรัพยากรสารสนเทศ (Information Resource Management)

- การใช้คอมพิวเตอร์ส่วนใหญ่จะเน้นถึงการสื่อสารสนเทศที่จะช่วยในการตัดสินใจนำหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ

ยุคที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศหรือยุคไอที (Information Technology Era)

- ความเจริญของเทคโนโลยีมีสูงมาก มีการขยายขอบเขตการประมวลผลข้อมูลไปสู่การสร้างและการผลิตสารสนเทศ และเน้นความคิดของการให้บริการสารสนเทศแก่ผู้ใช้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นวัตถุประสงค์สำคัญ

วิวัฒนาการของเทคโนโลยีแบ่งตามความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยี แบ่งได้ 2 ยุค คือ

2.1 ยุคแรก เทคโนโลยีเกิดขึ้นพร้อมกับการมีมนุษยชาติเป็นการสร้างอุปกรณ์หรือเครื่องมือเพื่อการยังชีพโดยใช้วัสดุธรรมชาติใกล้ตัว

2.2 ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม เทคโนโลยียุคปฏิวัติอุตสาหกรรมมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากมีการประดิษฐ์เครื่องจักรกลเพื่อใช้แทนแรงงานคนและพลังน้ำไหลตามธรรมชาติไปสู่ต้นกำลังการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม

2.3.2 ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทคโนโลยีสารสนเทศมีพัฒนาการที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว มีการปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นประโยชน์กับงานสารสนเทศอยู่ตลอดเวลา ทำให้วงการวิชาชีพหันมาปรับปรุงกลไกในวิชาชีพของตนให้ทันกับสังคมสารสนเทศ

ดังนั้นเพื่อให้ทันต่อกระแสโลก จึงทำให้เกิดการบริการรูปแบบใหม่ๆ ขึ้นมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการซื้อขายผ่านอินเทอร์เน็ต การให้บริการส่งข่าวสาร SMS หรือการไหลดเพลงผ่านเครือข่ายโทรศัพท์มือถือ

นอกจากนี้หน่วยงานต่างๆ ยังได้สร้างระบบงานสารสนเทศในหน่วยงานของตนเองขึ้นเป็นจำนวนมาก เช่น การทำเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อใช้ประโยชน์จากสารสนเทศเหล่านั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางและคุ้มค่า โดยสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการจัดทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อใช้ในการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา หรือการตัดสินใจ เพื่อการวางแผนและการจัดการ

ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีบทบาทและความสำคัญมากในปัจจุบันและมีแนวโน้มที่จะมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในอนาคตเพราะเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานสารสนเทศให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นับตั้งแต่การผลิต การจัดเก็บ การประมวลผล การเรียกใช้การสื่อสารสารสนเทศ การแลกเปลี่ยนและใช้ทรัพยากรสารสนเทศร่วมกันให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ในปัจจุบันนี้เราสามารถติดต่อสื่อสารกับคนทั่วโลกได้สะดวกมาก แต่กว่าจะมาถึงวันนี้ได้การสื่อสาร

ได้มีวิวัฒนาการมาหลายยุคหลายสมัย วิวัฒนาการของการสื่อสารตั้งแต่ยุคแรกของมนุษย์เชื่อกันว่าการสื่อสารระยะไกลของมนุษย์ในยุคแรกๆ น่าจะเป็นการการตีเกราะเคาะไม้ การส่งเสียงต่อเป็นทอดๆ และการส่งสัญญาณควัน การสื่อสารถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์โลก โดยเฉพาะในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของโลกไร้พรมแดน (Globalization) หากมีการติดต่อสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว ย่อมทำให้การพัฒนาประเทศชาติในทุกๆ ด้านเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการติดต่อสื่อสารต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องมากมาย ดังนั้นผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการประกอบธุรกิจจึงควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิวัฒนาการเทคโนโลยีของการสื่อสารพอสมควร ซึ่งในเบื้องต้นแสดงความเป็นมาของวิวัฒนาการของการสื่อสารในอดีต

ประเทศที่ได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลายล้วนเป็นประเทศที่มีความสามารถ มีศักยภาพ เจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแทบทั้งสิ้น เป็นผู้ผลิตคิดค้นเทคโนโลยีขึ้นใช้เพื่อตอบสนองความต้องการนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาในด้านต่างๆ เช่น เทคโนโลยีกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านศาสนาและวัฒนธรรม ด้านการศึกษา ด้านการสื่อสาร ด้านอุตสาหกรรม ด้านธุรกิจ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นต้น

ในการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลไม่สามารถที่จะเลือกใช้เทคโนโลยีประเภทใด ประเภทหนึ่งหรือเทคโนโลยีอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้นก็ต้องอาศัยเทคโนโลยีหลายๆ อย่างประกอบเข้าด้วยกันซึ่ง ในที่นี้จะกล่าวถึงเทคโนโลยีตามมิติการพัฒนาคุณภาพชีวิต 5 มิติ ดังนี้

1. เทคโนโลยีกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการรักษาสุขภาพ ชูดตรวจโรคต่างๆ เช่น ชูดตรวจเบาหวาน นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านอาหาร เช่น อาหารเสริมต่างๆ เพื่อให้ได้รับสารอาหารครบ 5 หมู่ เพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ เป็นต้น
2. เทคโนโลยีกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านจิตใจ เป็นการสร้างเสริมสุขภาพจิตที่ดี รู้จักควบคุม อารมณ์ หรือเทคโนโลยีในการส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการ เช่น เทคโนโลยีดนตรี ภาพยนตร์ เป็นต้น

3. เทคโนโลยีกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านจิตวิญญาณมีดีนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของคน สามารถสร้างได้ในครอบครัวและชุมชน สร้างด้วยความรักความอบอุ่น ความเข้าใจกันและกัน เห็นใจกัน ยอมรับกัน เคารพในศักดิ์ศรีของกันและกันในฐานะที่เป็นมนุษย์ เช่นเดียวกัน ไม่รังเกียจเด็ดกันที่ไม่แบ่งพวกและเช่นมาราวีแต่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันอยู่ร่วมกันอย่างสันติครอบครัวชุมชนและสังคม

4. เทคโนโลยีกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสังคมพบว่าสังคมในปัจจุบันมีการดำรงชีวิตที่สลับซับซ้อนมากขึ้น จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศอันเป็นการผสมผสาน 4 ศาสตร์เข้าด้วยกัน ได้แก่ อิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์โทรคมนาคม และข่าวสาร

(Electronics, Computer, Telecommunication and Information หรือเรียกย่อว่า ECTI) ทำให้สังคมโลกสามารถสื่อสารกันได้ทุกแห่งทั่วโลกอย่างรวดเร็ว สามารถรับรู้ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวต่างๆ ได้พร้อมกัน สามารถบริหารจัดการ และตัดสินใจได้ตลอดเวลาการลงทุนค้าขาย และธุรกรรมการเงินก็สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว

5. เทคโนโลยีกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญาตัวอย่างเช่น เทคโนโลยีการสื่อสารช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ต่างๆ ได้ง่ายขึ้นสะดวกขึ้น รวมทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ค้นหาข้อมูลสารสนเทศและความรู้ที่ต้องการได้ผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นเป็นวิวัฒนาการของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเทคโนโลยีมีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก และมีประโยชน์ต่อการใช้งานทางด้านต่างๆ มากมาย และในอนาคตมีแนวโน้มที่จะใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากยิ่งขึ้น ผนวกกับมนุษย์ได้นำข้อมูลตัวเลข ข้อความ ภาพเคลื่อนไหวต่างๆ ฯลฯ เข้าไว้ด้วยกันจนเกิดเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตของทุกคนในยุคปัจจุบัน

2.3.3 ความพลิกผันของเทคโนโลยี

อิทธิพลเชิง สาเหตุการปรับตัวขององค์การธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากการทำลายล้างของเทคโนโลยีดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 (Adaption of Business Organization from the Digital Disruption Impact in the 21st Century): AC สามารถอธิบายความเหมาะสมได้ด้วยอิทธิพลเชิงสาเหตุจำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ (วารสารวิจัย เรื่อง รูปแบบการปรับตัวขององค์การธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากการทำลายล้างของเทคโนโลยีดิจิทัลในศตวรรษที่ 21)

1. การปรับตัวสู่องค์การดิจิทัล (Digital Transformation: DT) ประกอบด้วย DT1- มีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเปลี่ยนแปลงสู่องค์การดิจิทัล DT2- มีการตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแล/จัดโครงสร้างองค์การเพื่อรองรับส่วนงานดิจิทัล DT3- มีพันธมิตรหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ มาให้คำปรึกษาวิเคราะห์หรือช่วยกำหนดกลยุทธ์ดิจิทัล DT4- มีความพยายามในการขับเคลื่อนทุกสิ่งเข้าสู่อินเทอร์เน็ต DT5- มีการนำเทคโนโลยีและสัญญาณดิจิทัลมาใช้เพื่อเชื่อมโยงกิจกรรมและความร่วมมือเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานที่รวดเร็วขึ้น และ DT6- มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ทั่วทั้งองค์การเพื่อติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกที่หลากหลายได้อย่างรวดเร็วขึ้น

2. การใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานคน (Use of Technology to Replace Workers: TW) ประกอบด้วย TW1- ตระหนักถึงผลกระทบจากความจำเป็นที่จะต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทน

แรงงานคน TW2- พยายามพัฒนางานประจำให้มีศักยภาพทางการแข่งขันมากยิ่งขึ้นโดยการแสวงหาเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงานคน TW3- ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานมาใช้ทดแทนแรงงานคน TW4- มีความพยายามแสวงหาเทคโนโลยีขั้นสูงมาพัฒนาการผลิตเพื่อใช้ทดแทนแรงงานคน TW5- แนวโน้มในอนาคตจะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนแรงงานคนเพิ่มมากขึ้น

3. การสร้างนวัตกรรม (Innovation: IN) ประกอบด้วย IN1- มีนโยบายในการส่งเสริมให้พนักงานใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างนวัตกรรม IN2- ส่งเสริมการทำงานของคนรุ่นเก่าผนวกกับความคิดของคนรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์ด้านดิจิทัลสูงเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรม IN3- มีการแสวงหาหลักการหรือวิธีการวิจัยหรือวิธีการอื่นๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาการประดิษฐ์คิดค้นนำไปสู่การสร้างสรรคเป็นผลงานนวัตกรรม IN4- มีแนวทางเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม IN5- องค์กรมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมสินค้าและบริการหรือนวัตกรรมด้านรูปแบบธุรกิจใหม่หรือนวัตกรรมด้านกระบวนการ

4. การขับเคลื่อนทุกสิ่งเข้าสู่อินเทอร์เน็ต (Internet of Things: IT) ประกอบด้วย IT1- มีนโยบายปรับองค์กรเพื่อความยั่งยืนตามมาตรฐานความยั่งยืนโลกด้วย IoT IT-2 ในปัจจุบันองค์กรมีการใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตได้เต็มศักยภาพ IT-3 มีการวางแผนเพื่อให้องค์กรก้าวสู่โลกอนาคตด้วยการพยายามขับเคลื่อนทุกสิ่งเข้าสู่อินเทอร์เน็ต IT-4 มีการพัฒนาเครือข่ายภายในเพื่อรองรับ IoT เช่น สัญญาณบลูทูธ (Bluetooth) สัญญาณอินฟราเรด (Infrared) สัญญาณ RFID เป็นต้น IT-5 ภายในระยะเวลา 5 ปี นับจากนี้ไปองค์กรสามารถที่จะพัฒนาให้เกิดระบบอินเทอร์เน็ตออฟริงส์ (Internet of Things/IoT) ที่สมบูรณ์ได้มากยิ่งขึ้น

5. การพัฒนาตลาดออนไลน์ (Online Marketing Development: OD) ประกอบด้วย OD1- มีการตระหนักรู้ถึงโอกาสทางการตลาดที่จะเกิดขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ OD2- มีการพัฒนาระบบออนไลน์เพื่อรองรับการขยายตลาดอย่างต่อเนื่อง OD3- มีการนำเครื่องมือทางการตลาดออนไลน์มาทำการพัฒนาตลาดบนโลกออนไลน์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด OD4- ทำให้ระบบง่ายต่อการสั่งซื้อสินค้า OD5- มีระบบรักษาความปลอดภัยข้อมูลออนไลน์ระหว่างองค์กรกับลูกค้าทั้งระบบ OD6- มีการจดทะเบียนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (DBD Registered) ถูกต้องตามกฎหมาย OD7- มีการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาอื่นๆ สื่อสารทางการตลาดเพื่อแสวงหาโอกาสจากตลาดต่างประเทศ

6. การจัดการประสบการณ์ลูกค้า (Customer Experience Management: CE) ประกอบด้วย CE1- องค์กรมีนโยบายในการสร้างประสบการณ์ให้ลูกค้าเพื่อเกิดความประทับใจสูงสุดเกินความคาดหมายทุกจุดสัมผัสอย่างต่อเนื่องเพื่อให้อลูกค้าเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร CE2- องค์กรมี

ความมุ่งมั่นในการมอบประสบการณ์เพื่อให้ลูกค้าเกิดความประทับใจอย่างไม่หยุดนิ่ง CE3-องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ประทับใจให้ลูกค้าด้านต่างๆ เช่น การท่องเที่ยว กีฬา ความบันเทิง สุขภาพ ซ้อปิ้ง หรือแม้แต่อาหาร เป็นต้น CE4- มีการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลลูกค้าเพื่อจัดการประสบการณ์ลูกค้าผ่านระบบออนไลน์เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด

แนวโน้มเทคโนโลยีที่สำคัญ 5 ประการ Accenture Technology Vision ได้นำเสนอแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ๆ 5 ประการที่สำคัญกับธุรกิจดิจิทัล โดยเทคโนโลยีเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญขององค์กรและกลยุทธ์ มีดังต่อไปนี้

1. การเชื่อมต่อที่ชาญฉลาด ด้วยการเชื่อมต่อทางอินเทอร์เน็ตและมีการปรับเปลี่ยนแอปพลิเคชันและบริการให้เป็นแบบเฉพาะบุคคล โดยอินเทอร์เน็ตกำลังทำให้ผู้ใช้เป็นศูนย์กลางของประสบการณ์ดิจิทัล

2. เน้นที่ผลลัพธ์ที่ได้ (Outcome Economy) การที่เซนเซอร์และการเชื่อมต่อได้เป็นที่แพร่หลายมากขึ้นที่ให้องค์กรมีความสามารถมากขึ้นในการวัดผลลัพธ์ของบริการที่ส่งมอบให้กับลูกค้า ซึ่งธุรกิจที่เน้นที่ผลลัพธ์ที่ได้จะดึงดูดลูกค้าได้มากกว่าธุรกิจที่เน้นการขายผลิตภัณฑ์เพียงอย่างเดียว

3. วิวัฒนาการของแพลตฟอร์ม ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในการเชื่อมต่อระบบคลาวด์และโทรศัพท์มือถือได้ลดอุปสรรคด้านเทคโนโลยีและลดต้นทุนที่เกี่ยวกับการสร้างแพลตฟอร์มระดับโลก แพลตฟอร์มเหล่านี้มีศักยภาพมากสำหรับนวัตกรรมและการส่งมอบบริการ

4. องค์กรอัจฉริยะ ความก้าวหน้าในด้านวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Science) เทคโนโลยีการจดจำ (Cognitive) และความสามารถในการประมวลผลทำให้เกิดองค์กรอัจฉริยะที่เกิดขึ้นจากการใช้เครื่องมืออัจฉริยะต่างๆ รวมถึงซอฟต์แวร์อัจฉริยะต่างๆ การเปลี่ยนข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เป็นข้อมูลอัจฉริยะทำให้บริษัทเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้ดีขึ้นและสร้างนวัตกรรมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วอีกด้วย

5. แรงงานโฉมใหม่ เศรษฐกิจดิจิทัลได้สร้างให้เครื่องจักรและมนุษย์สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความก้าวหน้าในอุปกรณ์ที่สวมใส่อุปกรณ์ที่เชื่อมต่อและเครื่องจักรอัจฉริยะต่างๆ กำลังเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้กับคนที่มีความสามารถและทักษะพิเศษ

2.4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้ทราบแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทของงานวิจัย และให้ได้กรอบแนวคิดที่มีความสมบูรณ์ในเชิงวิชาการ ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรมรวมถึงแนวคิดที่เกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ความเป็นผู้ประกอบการภายใน (Intrapreneurship)

แรงจูงใจต่อการเป็นผู้ประกอบการ รวมถึงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างพลิกผัน (Disruptive Technology) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

สุชาติ ไตรภพสกุล (2558) ทำการวิจัยในหัวข้อ อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจต่อการเป็นผู้ประกอบการที่มีต่อการเติบโตและความมุ่งมั่นที่จะเติบโตของธุรกิจ: กรณีศึกษาประเทศไทย โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจต่อการเป็นผู้ประกอบการ ที่มีต่อการเติบโตของธุรกิจกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น ประชากรไทยที่มีส่วนร่วมกับการกิจกรรม ผู้ประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการที่ทำธุรกิจเพราะมองเห็น โอกาสมีการเติบโตของธุรกิจมากกว่าผู้ประกอบการที่ทำธุรกิจเพราะความจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผู้ประกอบการที่ทำธุรกิจเพราะมองเห็น โอกาสมีความมุ่งมั่นหวังการเติบโตของธุรกิจในอนาคตมากกว่าผู้ประกอบการที่ทำธุรกิจเพราะความจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และจากการศึกษางานวิจัยยังอีกพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจต่อการเป็นผู้ประกอบการมีสาเหตุเกิดจากผู้ประกอบการที่ทำธุรกิจมองเห็น โอกาสการเติบโต และมองเห็น โอกาสที่มุ่งหวังการเติบโตของธุรกิจในอนาคตมากกว่าการทำธุรกิจสาเหตุเพราะความจำเป็น จึงสอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานมองเห็น โอกาสและการเติบโตในการทำงานในอนาคต การสร้างแรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการภายในจึงมีความจำเป็นและสำคัญที่จะนำไปพัฒนาธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติได้เป็นอย่างดี

ชภัทร อาจศิริ และคณะ (2561) ทำการวิจัยในหัวข้อ รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ ในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ขนาดกลางและขนาดย่อม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการและเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ขนาดกลางและขนาดย่อม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร ชลบุรี สมุทรปราการ ปทุมธานี และพระนครศรีอยุธยา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการมี 4 ด้านคือ ด้านกลยุทธ์ด้านการจัดการการผลิตด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านความเป็นผู้ประกอบการ โดยในแต่ละด้านมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จดังนี้ ด้านกลยุทธ์มี 9 ปัจจัย คือ (1) กระบวนการทำงานที่สอดคล้องและกระชับ (2) การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ (3) สินค้าที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ (4) ความปลอดภัยในการทำงาน (5) การมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย (6) การจัดส่งสินค้าได้ตรงเวลา (7) การมีนวัตกรรมที่แตกต่างจากคู่แข่ง (8) การบริหารต้นทุนการผลิต และ (9) การมีมุมมองในการบริหารธุรกิจที่แตกต่างจากผลด้านกลยุทธ์ทั้ง 9 ปัจจัย ผู้วิจัยสามารถนำกลยุทธ์บางกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้ข้อดีโน้มนำเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ดังนี้ (1) การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ร่วมกับการมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน (2) ความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้ พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการพัฒนานวัตกรรมและมีแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ องค์กรต้องสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน (3) การมีมุมมองในการบริหารธุรกิจที่แตกต่างส่งผลต่อการยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร พนักงานทั้งระดับหัวหน้างานและพนักงานสายปฏิบัติให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์และกล้าพัฒนางาน พัฒนาดน มีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งควรเป็นลำดับแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดพลังภายในจิตใจ ซึ่งหากนำกลยุทธ์ทั้ง 3 ปัจจัยมาเป็นแนวปฏิบัติในองค์กรน่าจะส่งผลถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจนำกลยุทธ์ทั้ง 3 ปัจจัยมาใช้ในการงานวิจัยครั้งนี้

ส่วนในด้านการจัดการการผลิต พบว่า มี 7 ปัจจัย คือ (1) การมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย (2) มีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องและกระชับ (3) เครื่องมือในการทำธุรกิจ (4) ความสามารถในการเข้าใจ ความต้องการของลูกค้า (5) การมีความคิดสร้างสรรค์ (6) การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ และ (7) การมีบุคลากรที่มีทักษะที่หลากหลายและด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มี 8 คือ (1) การบริการหลังการขาย (2) การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ (3) กระบวนการทำงานที่สอดคล้องและกระชับ (4) นวัตกรรมที่แตกต่างจากคู่แข่ง (5) การมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย (6) การมีมุมมองในการดำเนินธุรกิจที่แตกต่าง (7) การมีสิ่งแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน และ (8) การจัดส่งสินค้าได้ตรงเวลา ด้านความเป็นผู้ประกอบการ มี 3 ปัจจัย คือ 1) การบริการหลังการขาย 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 3) การมีมุมมองในการดำเนินธุรกิจที่แตกต่าง ผู้วิจัยศึกษาทั้ง 3 ด้านแล้วพบว่าสอดคล้องกับด้านกลยุทธ์ที่น่าสนใจและ

นำไปใช้ในงานวิจัย 2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับกลยุทธ์ ได้แก่ (1) การมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะสอดคล้องกับกลยุทธ์ การมีมุมมองในการบริหารธุรกิจที่แตกต่าง (2) การมีสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

ฉิษาภา สายทอง และ ฅกมล จันทรืสม (2557) ศึกษาวิจัยในหัวข้อแรงจูงใจในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการบริเวณตลาดไท จังหวัดปทุมธานี โดยวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา ระดับของแรงจูงใจทางการกระทำทางสังคมในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการบริเวณตลาดไท จังหวัดปทุมธานี (2) ศึกษา ระดับของปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการบริเวณตลาดไท จังหวัดปทุมธานี (3) ศึกษาความแตกต่างของลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลให้เกิดระดับของแรงจูงใจทางการกระทำทางสังคมในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการบริเวณตลาดไท จังหวัดปทุมธานี และ (4) ศึกษาความแตกต่างของลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลให้เกิดระดับของปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในทฤษฎีความต้องการ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เกิดจากแรงจูงใจทางการกระทำทางสังคม ด้านปัจจัยดึงดูดมากที่สุด ผู้ประกอบการมีระดับของแรงจูงใจทางการกระทำทางสังคมที่แตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีแรงจูงใจมากที่สุดไปหาแรงจูงใจน้อยที่สุดคือ ปัจจัยดึงดูด ปัจจัยด้านความสามารถหรือปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยผลักดัน (3) ผู้ประกอบการมีระดับของแรงจูงใจในทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้แตกต่างกัน โดยความต้องการความสำเร็จมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ประกอบการมากกว่า ความต้องการอำนาจ

กิตติทัช เขียวอ่อน (2560) ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมผู้การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการท้าวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยเกือหนุนที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม อันได้แก่ แรงจูงใจ (Motivations) และการสื่อสาร (Communications) รวมถึงการสร้างกรอบแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Work) ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสามารถเป็นตัวทำนาย ประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของงานนั้นๆ ได้ โดยที่อาศัยความร่วมมือร่วมพลังในการทำงาน โดยเริ่มตั้งแต่ผู้บริหาร หัวหน้างานต่างๆ จนมาถึงพนักงานในทุกๆ ระดับ นอกเหนือจากนี้ในองค์การจะต้องพิจารณาปัจจัยประกอบอื่นๆ ที่จะสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปได้ด้วยดีจนก่อให้เกิดผลของงานที่ถือว่ามีประสิทธิภาพ เช่น เรื่องของแรงจูงใจในการทำงานและการสื่อสารกันภายในองค์การและสื่อสารกันระหว่างบุคคล การประยุกต์ใช้แรงจูงใจในการทำงาน และการสื่อสารที่เป็น

ตัวขับเคลื่อนและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม รวมถึงการให้ความสำคัญและพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องมีการวางแผนงานหรือบรรจุเป็นกลยุทธ์สำคัญในองค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรไปให้ถึงเป้าหมาย

คงกระพัน อินทรแจ้ง (2562) ศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมของอุตสาหกรรมพื้นฐานและโครงสร้างพื้นฐานของโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรง (Disruptive Technology) โดยการท้าวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์หา Disruptive Technology ที่มีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมพื้นฐานและโครงสร้างพื้นฐานในโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor หรือ EEC) ทั้งในด้านที่เป็นภัยคุกคามและโอกาสและเสนอแนวทางในการเตรียมความพร้อม การปรับปรุงและการปรับตัวต่อภาครัฐภาคเอกชนและภาคการศึกษาให้สามารถจัดการกับ Disruptive Technology ได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นอุตสาหกรรมพื้นฐานและโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญและมีผลต่อความสำเร็จของ EEC และ Disruptive Technology ที่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่ออุตสาหกรรมพื้นฐานและโครงสร้างพื้นฐานเหล่านั้น ทั้งนี้ในส่วนของ การเสนอแนะแนวทางการเตรียมความพร้อมและการปรับตัวจะมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมและการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า อุตสาหกรรมพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อ EEC ได้แก่ อุตสาหกรรมปิโตรเลียมและโครงสร้างพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อ EEC ได้แก่ ระบบสาธารณูปโภค ระบบคมนาคมขนส่งและ โลจิสติกส์ และในส่วนของ Disruptive Technology ที่มีผลต่ออุตสาหกรรมพื้นฐานและโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ Digitalization และรถยนต์ไฟฟ้า หรือ EV Car ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมและการปรับตัวสำหรับแต่ละภาคส่วนดังนี้ ภาครัฐควรปรับกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและให้การสนับสนุนในด้านนโยบายและโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ พร้อมทั้งเป็นตัวกลางในการสร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วน ในส่วนภาคเอกชนควรนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ให้เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันและภาคการศึกษาควรทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ แรงงานของภาคเอกชน ทั้งนี้พื้นฐานที่สำคัญที่สุดซึ่งจะทำให้ทุกภาคส่วนสามารถปรับตัวเข้ากับ Disruptive Technology ได้คือ ทุกองค์กรต้องปรับเปลี่ยน Mindset ของบุคลากรและวัฒนธรรม ขององค์กรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยหากทั้ง 3 ภาคส่วนสามารถดำเนินการตามข้อเสนอแนะได้ อย่างเป็นรูปธรรมและร่วมมือกันเตรียมความพร้อม จะทำให้โครงการ EEC ประสบความสำเร็จและ

ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายเป็นประเทศพัฒนาแล้วและหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางได้อย่างยั่งยืน

สุวชัย พิทักษ์ทิม (2560) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างจิตวิญญาณความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย โดยพบว่า การสร้างสร้างจิตวิญญาณความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรนั้น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อนวัตกรรมการบริการและกลยุทธ์ในการแข่งขันรูปแบบใหม่ รวมถึงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ นวัตกรรมการบริการและกลยุทธ์การแข่งขันรูปแบบใหม่จะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงความสามารถในการจัดการความเสี่ยงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมการบริการและกลยุทธ์การแข่งขันรูปแบบใหม่กับผลดำเนินงาน โดยการจัดโครงสร้างองค์กรตามสถานการณ์ บทบาทความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมการปรับตัวในระดับองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการสร้างจิตวิญญาณความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Benneth Uchenna Eze (2018) ทำการวิจัยในหัวข้อ ผู้ประกอบการภายในองค์กรและผลการดำเนินงานของผู้ผลิต (Corporate Entrepreneurship and Manufacturing Firms' Performance) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาประเมินผลกระทบขององค์กรความเป็นผู้ประกอบการ (วัดจากนวัตกรรม เชิงรุกการเสี่ยงภัย การต่ออายุเชิงกลยุทธ์ และการร่วมทุนทางธุรกิจ) โดยผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมการทำงานเชิงรุก การยอมรับความเสี่ยง การปรับเปลี่ยนเชิงกลยุทธ์ และการร่วมทุนขององค์กร ล้วนเป็นผลสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานที่ไม่ใช่ทางการเงินของบริษัทผู้ผลิตอย่างมีนัยสำคัญ (ความพึงพอใจของพนักงานและส่วนแบ่งการตลาด) องค์กรควรใช้องค์ประกอบของความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผลการดำเนินงานที่ไม่ใช่ด้านการเงิน รวมถึงการยอมรับความเสี่ยงต่อประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินการจัดการ

Bulent Guvena (2020) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อ การบูรณาการการจัดการเชิงกลยุทธ์และความเป็นผู้ประกอบการภายใน: กลยุทธ์การสร้างผู้ประกอบการในองค์กร จากทฤษฎีถึงการปฏิบัติ (The Integration of Strategic Management and Intrapreneurship: Strategic Intrapreneurship from Theory to Practice) โดยได้สรุปว่า กลยุทธ์การสร้างผู้ประกอบการในองค์กร (Strategic Intrapreneurship) เป็นคำที่มีความหมายและสำคัญทั้งในระดับบุคคลและในระดับองค์กร กลยุทธ์การสร้างผู้ประกอบการในองค์กรที่ได้ผ่านการบูรณาการระหว่างกิจกรรมของผู้ประกอบการและกิจกรรมกลยุทธ์การสร้างผู้ประกอบการในองค์กรที่มีอยู่ทำให้บุคคลเชื่อว่าบุคคลภายในองค์กร

เป็นส่วนสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กร การสร้างธุรกิจเชิงกลยุทธ์เป็นสัญญาณนำทางเพื่อความสำเร็จด้วยการมีส่วนในการพัฒนาพนักงานและด้วยเหตุนี้การพัฒนาองค์กรโดยให้สถาบันดำรงอยู่ได้ กลยุทธ์การสร้างผู้ประกอบการในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลผลิต ความพยายาม และความพึงพอใจของพนักงาน

ทั้งนี้ยังได้อีกสรุปว่า การสร้างวัฒนธรรมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรเชิงกลยุทธ์นั้นมีความสำคัญมากสำหรับผู้ประกอบการเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมการเป็นผู้ประกอบการเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นสื่อกลางที่องค์กรสามารถจัดให้มีการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกภาคส่วน และการจัดเตรียมกลยุทธ์ การดำเนินการ การประเมินผลและข้อเสนอแนะให้มืออย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมการเป็นผู้ประกอบการเชิงกลยุทธ์ให้กรอบการทำงานสำหรับการพัฒนาทักษะขององค์กรและสัมผัสถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม บทบาทของผู้จัดการในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจ และมีความพยายามเป็นพิเศษคือสิ่งสำคัญ: วัฒนธรรมเชิงกลยุทธ์ของการจ้างงานภายในองค์กร และการเกิดขึ้นของแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานภายในสำหรับพนักงานจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมภายในองค์กร

Cheng Tseng and Chien-Chi Tseng (2019) ได้ศึกษาวิจัยในหัวข้อ แนวทางเชิงกลยุทธ์ การเป็นผู้ประกอบการในองค์กรเพื่อความสามารถนวัตกรรมภายใน โดยการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการภายในและแบบจำลองเชิงกลยุทธ์ แนวคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของนวัตกรรมภายในองค์กร จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ได้ผลลัพธ์ที่เป็นนวัตกรรมทั้ง 6 ประการ อันได้แก่ (1) แรงจูงใจให้บุคคลมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมใหม่ (2) การมุ่งเน้นผู้ประกอบการในองค์กรผ่านองค์กรที่สร้างขึ้นใหม่ภายในบริษัทแห่งหนึ่ง (3) การช่วยให้ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บรรลุศักยภาพสูงสุด (4) การให้รางวัลความผู้ประกอบการในองค์กร (5) การส่งเสริมให้คนมององค์กรในมุมกว้าง (6) การให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการในขององค์กร

ผลงานวิจัยยังพบอีกว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้ประกอบการในองค์กรจะช่วยให้เข้าใจถึงความสำคัญของการเป็นผู้ประกอบการขององค์กร และสามารถนำไปพัฒนาแนวทางเชิงกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายใน โดยมีกรอบการทำงานที่เป็นระบบและเป็นแนวทางในการจัดการองค์กรให้ดำเนินตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อสร้างผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการในองค์กรให้สูงขึ้น

Ally MacDonald (2018) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพลิกผันของธุรกิจค้าปลีก (Retail Disruption) ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ร้านค้าปลีกขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ปรับตัวไม่ทัน เพราะยุคปัจจุบันจำนวนสาขาและขนาดของร้านค้าปลีก ไม่ใช่สาระสำคัญของ การอยู่รอดในธุรกิจ โดยงานวิจัยชี้ว่าปัจจัยที่ทำให้ค้าปลีกแข่งขันไม่ได้คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้า (Analytics) 2) การค้าออนไลน์ (E-Commerce) และ 3) ความสามารถด้านดิจิทัล (Digital Literacy)

ทั้งนี้การนำ 3 หลักการจากการศึกษาวิจัย ได้ชี้ให้เห็นว่า ค้าปลีกที่จะประสบความสำเร็จได้ในยุคปัจจุบันนั้นต้องวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้า Customer Insight และพัฒนาประสบการณ์ลูกค้าโดยมีหลักการคือ

1. เป็นผู้นำด้วยก้าวเล็กๆ แต่มอบประสบการณ์สูง Leading with A Small Footprint and High Experience ในยุคปัจจุบันลูกค้ามีทางเลือก ร้านค้าปลีกต้องปรับตัวเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากจะวิเคราะห์ตัวอย่าง เช่น ในประเทศญี่ปุ่นมีร้านสะดวกซื้อมากมาย แต่ร้านค้ารายย่อยชุมชนอยู่ได้สบายเพราะมีการนำเอกลักษณ์ท้องถิ่นสินค้าชุมชนมาสร้างประสบการณ์ ในขณะที่ร้านค้าโชห่วยไทยกว่า 5 แสนราย มีจำนวนเพิ่มขึ้นแต่ปรับตัวด้านข้อมูลและความเข้าใจลูกค้าน้อยมากทำให้แข่งขันกับการค้าออนไลน์ และผู้เล่นดิจิทัลได้ยาก

MIT ยกตัวอย่างบทความชื่อ ห้างร้านกำลังจะตาย (Store is Dead) เพื่อเตือนสติร้านค้าปลีกทุกขนาดว่า ไม่ว่าจะเป็นห้างสรรพสินค้า ไฮเปอร์มาร์ท ซูเปอร์มาเก็ต ร้านโชห่วย ตลาดสด ต่างกำลังเจอปัญหาเดียวกันคือ ขนาด และจำนวนสาขา ไม่ได้เป็นตัวกำหนดความอยู่รอด โดยบทความนี้ยกตัวอย่าง วอร์บี้ พาร์คเกอร์ (Warby Parker) และอะเมซอน (Amazon) ที่ทำตัวอย่าง โชว์รูม Showrooming แค่สาขาเดียวและที่เหลือนอนไลน์ทั้งหมดที่สำคัญมอบประสบการณ์ลูกค้าที่ดี นำเสนอสินค้าที่ลูกค้าอยากได้

2. การใช้เทคโนโลยีตลอดห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่ลูกค้า ซัพพลายเออร์ (Digital Supply Chain) ในโลกยุคที่อาหาร สินค้า และบริการต้องการความปลอดภัยผู้บริโภคต้องการการตรวจสอบย้อนกลับ MIT ได้ยกตัวอย่างบทความที่น่าสนใจชื่อ ห่วงโซ่ธุรกิจของคุณ ได้ยินเสียงของลูกค้าหรือไม่ (Can our supply chains hear me now?) ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นการปรับตัวของระบบค้าปลีกทั่วโลกที่ต้องมาอยู่บนแพลตฟอร์มที่ตอบสนองความคาดหวัง ไม่ใช่เพียงสินค้าไม่หมดอายุ แต่หมายถึง กระบวนการขนส่งในทุกขั้นตอน การผลิตที่เน้นสุขภาพมากขึ้น และการตอบสนองคนทุกกลุ่ม การปกป้องผู้เล่นในห่วงโซ่คุณค่า จึงไม่ใช่การกำหนดให้ผู้เล่นดิจิทัล อี-คอมเมิร์ซ หรือ วอลมาร์ทหยุดการพัฒนาตอบสนองลูกค้า แต่อยู่ที่การส่งเสริมให้ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของลูกค้าให้ทันบนแพลตฟอร์มเทคโนโลยีที่เข้าใจลูกค้าร่วมกันเราอยู่ แยกหมู่เราตาย นั่นคือธุรกิจ

เล็ก กลาง ใหญ่ร่วมกันปรับตัวที่ละก้าวเพื่อแข่งกับธุรกิจดิจิทัล อี-คอมเมิร์ซ ที่กำลังบุกตลาดค้าปลีกอย่างรวดเร็ว

3. ลงทุนในบุคลากรรุ่นใหม่ Investing in Digitally Savvy Talent จะเห็นได้ว่าปัญหาโซห่วยปัจจุบัน นอกจากปรับตัวไม่ทันต่อความต้องการลูกค้าแล้วยังเจอปัญหาว่าลูกค้าไม่อยากทำธุรกิจต่อจากพ่อแม่ ดังนั้นการพัฒนาทายาทธุรกิจเป็นเรื่องสำคัญและร้านค้าต้องเป็นรูปแบบใหม่ โดย MIT ได้ยกตัวอย่างคำว่าช่องทางการค้าที่หลากหลาย Omni Channel นั้นหลายถึงมีการแข่งขันค้าปลีกที่หลากหลายแต่ได้ประสบการณ์ที่ดี ดังนั้นร้านค้าปลีกสามารถอยู่บนแพลตฟอร์มค้าปลีกได้หลากหลาย ทำให้เราเห็นคนรุ่นใหม่ขายอาหารเสริมออนไลน์ก็มีความมั่งคั่ง การทำอาหารส่งถึงบ้านผ่านไลน์แมนของคนรุ่นใหม่การขายสินค้าบน Shopee Lazada การใช้ไลน์ในการขายสินค้า และส่งทางไปรษณีย์ สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องชี้ว่า การแข่งขันในยุคปัจจุบัน ผู้บริโภคมีทางเลือกมากมาย เป็นตลาดที่ไม่มีใครสามารถมีอำนาจเหนือตลาด เพราะเป็นตลาดเปิดกว้าง การแข่งขันสูง (Red Ocean) ดังนั้นคนที่ได้ประโยชน์สูงสุดคือ ผู้บริโภค

Astrid Heidemann Lassen (2017) ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร โดยการศึกษาเชิงประจักษ์ของความสำเร็จในการพิจารณาเชิงกลยุทธ์และการสร้างนวัตกรรมแบบก้าวกระโดด โดยมีวัตถุประสงค์ในการสำรวจโครงสร้างของผู้ประกอบการเชิงกลยุทธ์ในเชิงประจักษ์กับระดับที่เหมาะสมของความสมดุลระหว่างกำลังของผู้ประกอบการและการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยพบว่าความสำเร็จของพลวัตของผู้ประกอบการในบริบทขององค์กรนั้นอันเป็นที่ยอมรับมากขึ้นทั้งในด้านความเป็นผู้ประกอบการและการจัดการเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับความเป็นจริงที่มีการทำลายกรอบของนวัตกรรมอันเป็นองค์ประกอบสำคัญในการอยู่รอดขององค์กร การพิจารณาเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในบริบทขององค์กร ในระดับปฏิบัติการทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการพิจารณาเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ถึงโอกาสในนวัตกรรมที่จะประสบความสำเร็จและจะเพิ่มพูนความรู้ที่มีอยู่ เกี่ยวกับแนวทางการจัดการของผู้ประกอบการในองค์กร

Ketut Merta et al. (2021) ได้ศึกษาวิจัยหัวข้อ ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร สามารถเพิ่มจิตวิญญาณและความสามารถในการทำงานได้หรือไม่ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของผู้ประกอบการในองค์กรต่อจิตวิญญาณในการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร โดยทำการตรวจสอบว่าจิตวิญญาณในการทำงานสามารถถ่วงดุลอิทธิพลของความผู้ประกอบการในองค์กร (Intrapreneurship) ต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้หรือไม่ โดยผลการวิเคราะห์ได้แสดงให้เห็นว่า ความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร (Intrapreneurship) มีผลในเชิงบวกและมี

นัยสำคัญต่อจิตวิญญาณในการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร การมีจิตวิญญาณในการทำงานยังสามารถถ่วงดุลอิทธิพลของผู้ประกอบการในองค์กรและมีต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้บางส่วน

จากผลการศึกษางานวิจัยข้างต้น ได้แสดงให้เห็นว่า ความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร (Intrapreneurship) มีความสำคัญมากสำหรับพนักงานทุกคนไม่เพียงแต่ในระดับการจัดการเท่านั้น เนื่องจากมีปัจจัยภายในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร การสร้างจิตวิญญาณในการทำงานที่ผู้บริหารและพนักงานต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร



ตารางที่ 2.10 แสดงตัวแปรภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

| องค์ประกอบ | ข้อมูลแหล่งอ้างอิง | นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำไปสร้าง ข้อคำถามตัวแปรสังเกตได้ |
|---------------------------------------|---|--|
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | | |
| ความต้องการ ด้านมั่นคงใน องค์กร | Stephen P.Robbins, 2003 วันชัย มีชาติ, 2551 วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551 Cronbach, 1963 | แสดงถึงความต้องการด้านความมั่นคงในองค์กรและ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปรับเปลี่ยนแผนนโยบาย และ โครงสร้างองค์กรตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ของธุรกิจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี |
| ความต้องการ ด้านพื้นฐาน | Maslow, 1970 พศิน แดงจวง, 2554 Nadler and Wiggs, 1989 Crow and Crow, 1969 | แสดงถึงความต้องการมีความมั่นคงในการทำงานและ เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและเกี่ยวกับความรู้สึกว่าพัฒนา ตนเองให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นจะถือว่าประสบความสำเร็จ ในการทำงานในองค์กร |
| จริยธรรมในการ ทำงาน | Maslow, 1970 Stephen P.Robbins, 2003 Nadler and Wiggs, 1989 วันชัย มีชาติ, 2551 | แสดงถึงจริยธรรมในการทำงานเกี่ยวข้องกับตัว บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญด้านจริยธรรมในการ ทำงานในองค์กรและเกี่ยวกับองค์กรมีกระบวนการ ตรวจสอบที่มีความความเป็นธรรมและยุติธรรม |
| องค์ประกอบ | ข้อมูลแหล่งอ้างอิง | นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำไปสร้างข้อคำถามตัวแปร สังเกตได้ |
| แรงจูงใจในการ ทำงาน | Maslow, 1970 พศิน แดงจวง, 2554 Nadler and Wiggs, 1989 Stephen P.Robbins, 2003 | การสร้างแรงจูงใจโดยเป็นคำตอบแทนที่ค้ำค่าส่งผลต่อ ความทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจ เต็ม ความสามารถ และมีความพึงพอใจในการทำงาน และ การสร้างแรงจูงใจจากการสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร ของเกี่ยวกับนโยบายและกิจกรรมที่กระตุ้นให้พนักงาน เกิดแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามี ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ |

ตารางที่ 2.10 แสดงตัวแปรภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย (ต่อ)

| องค์ประกอบ | ข้อมูลแหล่งอ้างอิง | นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำไปสร้าง ข้อคำถามตัวแปรสังเกตได้ |
|------------------------------|---|--|
| ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม | Wood cock, 1981 กิตติทัช เขียวละอ่อน, 2560 Francis & Young, 1979 มัลลิกา วิชชูกรอิงครัต, 2553 Richard Hackman, 2002 | ประสิทธิภาพขององค์การให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของแผนงาน โดยมีทีมงานให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาพร้อมกันให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด รวมถึงมีการกำหนดวิธีการในการทำงานเป็นทีมงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ภารกิจ เป้าหมายขององค์การร่วมกัน |
| กระบวนการในการทำงานเป็นทีม | กิตติทัช เขียวละอ่อน, 2560 Francis & Young, 1979 Elton Mayo, 1933 Richard Hackman, 2002 ไพโรจน์ บาลัน, 2551 | เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งการวางแผน การปฏิบัติงาน การตรวจสอบและปรับปรุงงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันทั้งองค์การ และสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานในแผนกต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาแนวความคิดการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ |
| องค์ประกอบ | ข้อมูลแหล่งอ้างอิง | นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำไปสร้างข้อคำถามตัวแปรสังเกตได้ |
| เป้าหมายของการทำงานเป็นทีม | กิตติทัช เขียวละอ่อน, 2560 มัลลิกา วิชชูกรอิงครัต, 2553 Elton Mayo, 1933 Richard Hackman, 2002 ไพโรจน์ บาลัน, 2551 | การมีวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมาย เป้าหมายเดียวกันกับทีมงานของท่าน องค์การให้ความสำคัญต่อบุคลากรในด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งเสริมความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และองค์การ รวมถึงการส่งมอบความพึงพอใจให้กับลูกค้า |
| ภาวะผู้นำ | | |
| คุณลักษณะภาวะผู้นำ | John W. Gardner, 1989 Kelly, 1992 พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552 Burns, 1978 Chaleff, 1995 ชัยวิช เนียมศิริ, 2564 | ความสามารถในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ใ้บุคคลอื่นให้มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของท่านได้ ความรับผิดชอบในงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความคิดเป็นของตนเองกล้าแสดงออก และสนับสนุนการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกับองค์การ |

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | ข้อมูลแหล่งอ้างอิง | นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำไปสร้าง ข้อความตัวแปรสังเกตได้ |
|-----------------------------|--|---|
| ความสัมพันธ์ ของผู้นำ | John W. Gardner,1989 Kelly, 1992 พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552 Burns,1978 ชัยวิช เนียมศิริ, 2564 | การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนอื่นที่มีปัญหา แม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ช่วยส่งเสริม การทำงานของทุกภาคส่วนในองค์กร การสร้าง มิตรภาพ ความคุ้นเคย ผูกมัดน้ำใจและแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด |
| องค์ประกอบ | ข้อมูลแหล่งอ้างอิง | นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำไปสร้างข้อความตัวแปร สังเกตได้ |
| ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง | John W. Gardner,1989 ยงยุทธ เกษสาคร,2541 Kelly, 1992 พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552 Burns,1978 Chaleff, 1995 ชัยวิช เนียมศิริ, 2564 | ผู้นำควรมีความประพฤตินเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อ องค์กรรวมถึงการประพฤตินที่เป็นแบบอย่าง เป็นที่ น่ายกย่องและเคารพนับถือแก่บุคคลอื่น ผู้นำควรมีการ สร้างแรงบันดาลใจ และหลอมรวม พลังกาย พลังใจ พลังปัญญาของคนในองค์กรเพื่อขับเคลื่อน ไปสู่ เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ |
| ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม | Chaleff, 1995 ชัยวิช เนียมศิริ, 2564 | ผู้นำควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม และนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ผู้นำมีเทคนิคในการบริหารจัดการและสร้างแรงจูงใจ กับบุคลากรเพื่อนำพองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงได้ |
| การมีวิสัยทัศน์ ของผู้นำ | John W. Gardner,1989 ยงยุทธ เกษสาคร,2541 Kelly, 1992 พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552 Burns,1978 Chaleff, 1995 ชัยวิช เนียมศิริ, 2564 | ผู้นำมีความสามารถในการคาดการณ์ และวางแผน เป้าหมายที่ชัดเจน ในการสร้างอนาคตขององค์กร ผู้นำ มีการกำหนดทิศทางเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยี |

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

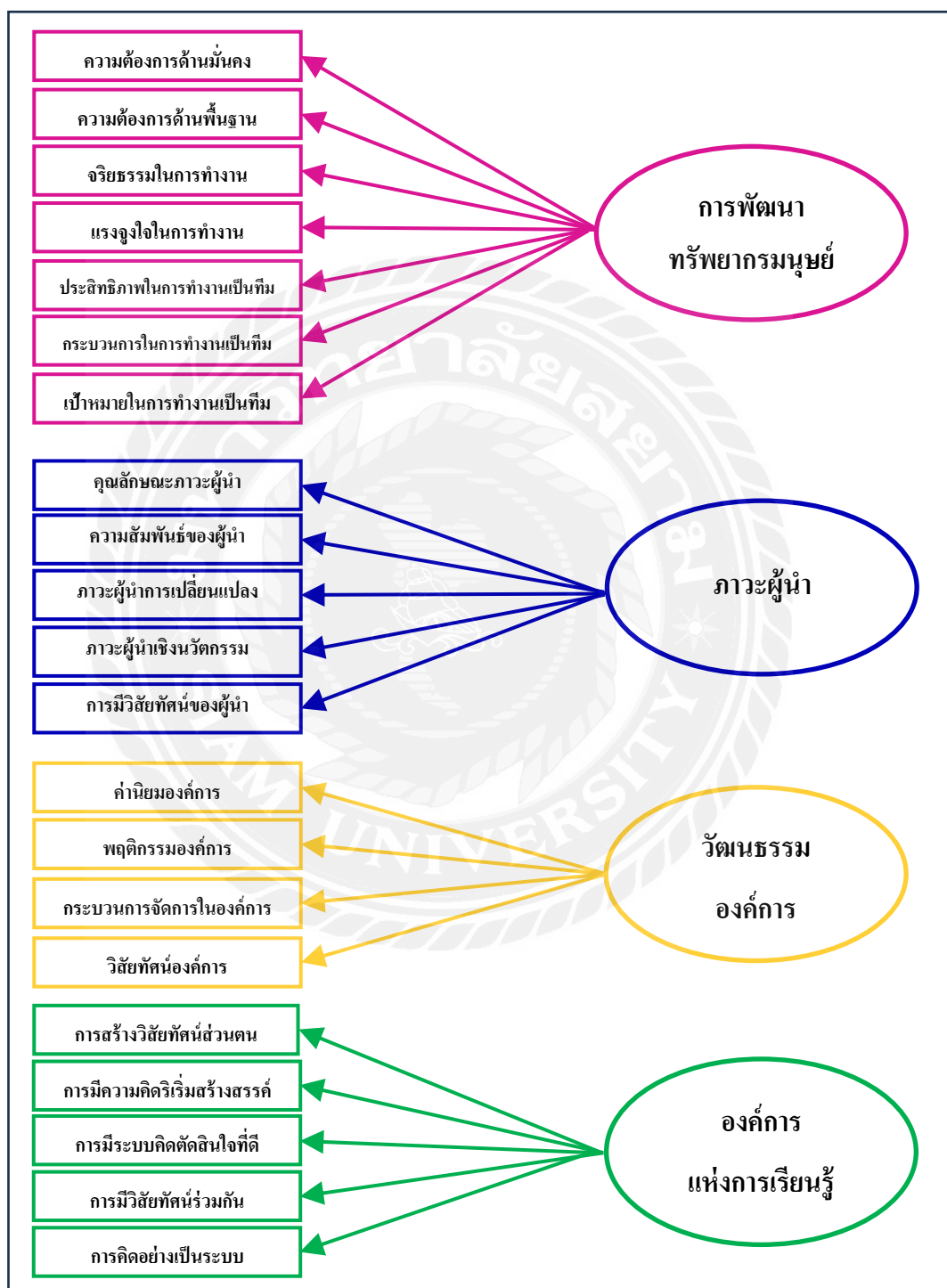
| องค์ประกอบ | ข้อมูลแหล่งอ้างอิง | นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำไปสร้าง ข้อความตัวแปรสังเกตได้ |
|----------------------------------|---|--|
| วัฒนธรรมองค์การ | | |
| ค่านิยมองค์การ | Mary Parker Follett, 1986 Robbins, 2003 John Coleman, 2013 วิริศนันท์ ศรีเอกบุญรอด, 2551 กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา, 2557 | การสื่อสารในองค์การถึงพฤติกรรม และความคาดหวัง ของการทำงานในองค์การไปยังพนักงานทุกคนอย่าง สม่ำเสมอ มีบรรยากาศของการสนับสนุน การชื่นชม และ ความไว้วางใจในการทำงานต่อกัน |
| องค์ประกอบ | ข้อมูลแหล่งอ้างอิง | นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำไปสร้างข้อความตัวแปร สังเกตได้ |
| พฤติกรรม องค์การ | Mary Parker Follett, 1986 Robbins, 2003 John Coleman, 2013 ภัศราภรณ์ อยู่มาก, 2560 กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา, 2557 | การสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มผลผลิต และประสิทธิผลขององค์การ ความยุติธรรมแก่พนักงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขัน |
| กระบวนการ จัดการใน องค์การ | Robbins, 2003 John Coleman, 2013 วิริศนันท์ ศรีเอกบุญรอด, 2561 ภัศราภรณ์ อยู่มาก, 2560 กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา, 2557 สุรยุทธ บุญมาทัต, 2563 | องค์การมีกระบวนการการวางแผนงาน และปฏิบัติงาน ติดตาม วัดและประเมินผลด้านการปฏิบัติงานภายใน องค์การที่มีประสิทธิภาพองค์การมีการแบ่งขอบเขตงาน และมอบหมายงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตามที่วางแผน ไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| วิสัยทัศน์องค์การ | Robbins, 2003 John Coleman, 2013 กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา, 2557 | องค์การมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อนำองค์การไปสู่ ความสำเร็จในอนาคต องค์การ มีการขับเคลื่อน กระตุ้น บุคลากรทุกคนในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อ มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน |

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | ข้อมูลแหล่งอ้างอิง | นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำไปสร้าง ข้อความตัวแปรสังเกตได้ |
|-------------------------------|--|--|
| องค์การแห่งการเรียนรู้ | | |
| การสร้าง วิสัยทัศน์ส่วนตน | Peter Senge, 1990 วิจารณ์ พานิช, 2549 | มีความเข้าใจสภาพแวดล้อม ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นกับหน้าที่งานของตนเองในอนาคตได้ การความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและความสำเร็จขององค์การ |
| องค์ประกอบ | ข้อมูลแหล่งอ้างอิง | นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำไปสร้างข้อความตัวแปรสังเกตได้ |
| การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | Michael J. Marquardt, 1995 David A. Gavin, 1993 วิจารณ์ พานิช, 2549 | การเปิดโอกาสให้มีการเสนอความคิดเห็นที่มุ่งพัฒนาองค์การอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการทำงาน |
| การมีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี | Peter Senge, 1990 Michael J. Marquardt, 1995 | มีการประเมินทางเลือกพร้อมเลือกใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มุ่งเน้นการใช้ความเข้มแข็งของทรัพยากรในองค์การ เช่น พนักงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีการนำจุดแข็งภายในองค์การมาสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ เพื่อแสวงหาช่องทางสร้างรายได้เพิ่มขึ้น |
| การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน | Peter Senge, 1990 วิจารณ์ พานิช, 2549 | การมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การและนำมากำหนดเป้าหมายและทิศทางในการทำงานของตนเองได้มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด วิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน |
| การคิดอย่างเป็นระบบ | Peter Senge, 1990 Michael J. Marquardt, 1995 David A. Gavin, 1993 วิจารณ์ พานิช, 2549 | มีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานเสมอและปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังอย่างเป็นระบบ ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยการเชื่อมโยงเหตุและผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้
อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย



ภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยี
บ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัย เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยของรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยในประเทศไทย เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัย เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 รูปแบบของการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การทดสอบเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 รายงานผลการวิจัย
- 3.8 กระบวนการวิจัย

3.1 รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบในการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ด้วยวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method Research) คือมีวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก ขั้นตอนแรกเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยของรูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยในประเทศไทย จากนั้นใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีสัมภาษณ์ (In-depth Interview) กับผู้บริหารระดับสูง และพนักงานระดับผู้จัดการอาวุโสของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยในประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ศึกษาสังเคราะห์ข้อมูลเอกสาร โดยการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากสื่อต่างๆ อันได้แก่ เอกสารวิชาการ ตำราวารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย บทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบในการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร

2. สํารวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยประยุกต์การวัดคะแนนตามแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงานของธุรกิจธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทยเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการภายใน และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) จากองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

หลังจากได้องค์ประกอบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทยแล้วจะดำเนินการในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับผู้บริหารระดับสูง และพนักงานระดับผู้จัดการอาวุโสขององค์การธุรกิจบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลมาสนับสนุนยืนยันรูปแบบการพัฒนาองค์การจากการส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากร

ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่าย และพนักงานระดับเชี่ยวชาญของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย ที่ได้จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 201 บริษัท แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนผู้ประกอบการธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ ในประเทศไทย แยกตามจังหวัด

| จังหวัด | จำนวนผู้จดทะเบียน | ร้อยละ |
|---------------|-------------------|--------|
| กรุงเทพมหานคร | 115 | 57.2 |
| ปทุมธานี | 27 | 13.4 |
| นนทบุรี | 17 | 8.5 |
| สมุทรปราการ | 12 | 6.0 |
| ชลบุรี | 11 | 5.5 |
| สมุทรสาคร | 5 | 2.5 |
| ภูเก็ต | 3 | 1.5 |
| นครราชสีมา | 2 | 1.0 |
| เพชรบุรี | 2 | 1.0 |
| กาฬสินธุ์ | 1 | 0.5 |
| ฉะเชิงเทรา | 1 | 0.5 |
| เชียงใหม่ | 1 | 0.5 |
| มหาสารคาม | 1 | 0.5 |
| ระยอง | 1 | 0.5 |
| สงขลา | 1 | 0.5 |
| อุดรดิตถ์ | 1 | 0.5 |
| รวม | 201 | 100.00 |

ที่มา : กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (2565)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่าย และพนักงานระดับเชี่ยวชาญของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนพนักงานภายในแต่ละบริษัทจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากกรณีที่ประชากรมีจำนวนไม่แน่นอน (Infinite Population) โดยคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จากสูตรของ (W.G. Cochran, 1953)

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1 - P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม 0.50

Z แทน ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยเปิดตาราง Z มีค่าเท่ากับ 1.96 หรือที่ระดับนัยสำคัญ .05)

d แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ = 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{(0.5)(1 - 0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2} \\ &= 384.16 \end{aligned}$$

ผลการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 384 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 468 ตัวอย่าง เพื่อให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการแบ่งสัดส่วนของจำนวนผู้จดทะเบียนธุรกิจบ่งชี้อัตโนมัติ ในตารางที่ 3.2

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) (May, 1997) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากผู้ประกอบการที่ได้จดทะเบียนทำธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ ตามรายชื่อที่ขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า โดยเลือกใช้ 5 จังหวัด ได้แก่ 1. กรุงเทพมหานคร 2. ปทุมธานี 3. นนทบุรี 4. สมุทรปราการ 5. ชลบุรี เนื่องจากเมื่อรวมจำนวนผู้ประกอบการทั้ง 5 จังหวัดแล้วจะเป็นร้อยละ 90.6 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ดังนั้นจึงสามารถเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดได้ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามไปยังผู้ประกอบการแต่ละ 12 ชุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อยบริษัทละ 1 คน ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปอย่างน้อยบริษัทละ 2 คน และพนักงานระดับเชี่ยวชาญอย่างน้อยบริษัทละ 9 คน ทำการเก็บข้อมูลคำนวณตามสัดส่วนจะได้จำนวนแบบสอบถาม แยกตามจังหวัด ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ขั้นตอนที่ 3 คำนวณจำนวนบริษัทที่จะส่งแบบสอบถามแยกตามจังหวัดได้ 39 บริษัท ดังแสดงในตารางที่ 3.2 และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก และส่งแบบสอบถามไปยังบริษัทที่จับสลากได้บริษัทละ 12 ชุด จะได้แบบสอบถามที่ส่งออกไปจริงแยกตามจังหวัดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สัดส่วนของจำนวนบริษัทกลุ่มตัวอย่าง

| จังหวัด | จำนวนบริษัท | ร้อยละ | จำนวนแบบสอบถาม คำนวณตามสัดส่วน | บริษัท กลุ่มตัวอย่าง | จำนวน แบบสอบถาม ที่ส่งออกไปจริง |
|------------------|-------------|---------------|-----------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|
| 1. กรุงเทพมหานคร | 115 | 63.19 | 291 | 24 | 288 |
| 2. ปทุมธานี | 27 | 14.84 | 68 | 6 | 72 |
| 3. นนทบุรี | 17 | 9.34 | 43 | 4 | 48 |
| 4. สมุทรปราการ | 12 | 6.59 | 30 | 3 | 36 |
| 5. ชลบุรี | 11 | 6.04 | 28 | 2 | 24 |
| รวม | 182 | 100.00 | 460 | 39 | 468 |

ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ในการวิจัยนี้ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับผู้จัดการอาวุโสของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย จำนวน 10 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ดังนั้นเครื่องมือที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนี้

3.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยดังนี้

- 1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย
- 2) สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ตัวชี้วัดสำหรับการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย
- 3) พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณหรือแบบสอบถามที่ประกอบด้วยส่วนต่างๆ 8 ส่วน เพื่อให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามทั่วไป เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวัดระดับข้อมูลประเภท (Nominal Scale) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ลักษณะงานในปัจจุบัน และข้อมูลประเภทจัดอันดับ (Ordinal Scale) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ อายุการทำงานในธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัย และอายุการทำงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสภาพทั่วไปของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสอบถามลักษณะ คำถามปลายปิด (Closed-end Question) มีคำตอบแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อสภาพทั่วไปขององค์กรจำนวน 5 ข้อ โดยมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมาตราส่วนของลิเคิร์ต มีกำหนดการให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

| | |
|---------|--------------------|
| คะแนน 5 | หมายถึง มากที่สุด |
| คะแนน 4 | หมายถึง มาก |
| คะแนน 3 | หมายถึง ปานกลาง |
| คะแนน 2 | หมายถึง น้อย |
| คะแนน 1 | หมายถึง น้อยที่สุด |

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักของแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์พิจารณาแบ่งระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัย ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร และความพลิกผันของเทคโนโลยี ดังนี้

| | |
|-----------------------|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 | หมายถึง ความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 | หมายถึง ความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับ มาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 | หมายถึง ความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับ ปานกลาง |

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับ น้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการทำงานเป็นทีมจำนวน 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร (HRT1) ความต้องการด้านพื้นฐาน (HRT2) จริยธรรมในการทำงานในองค์กร (HRT3) แรงจูงใจในการทำงานในการทำงาน (HRT4) ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม (HRT5) กระบวนการในการทำงานเป็นทีม (HRT6) เป้าหมายในการทำงานเป็นทีม (HRT7) โดยเป็นแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed-end Question) มีคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมาตราส่วนของลิเคิร์ต มีกำหนดการให้คะแนน 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ 2 ภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามจำนวน 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำและภาวะผู้ตาม (LEF1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (LEF3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEF3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (LEF4) การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ (LEF5) โดยเป็นแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed-end Question) มีคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมาตราส่วนของลิเคิร์ต มีกำหนดการให้คะแนน 5 ระดับ

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ค่านิยมองค์กร (ORC1) พฤติกรรมองค์กร (ORC2) กระบวนการจัดการในองค์กร (ORC3) วิสัยทัศน์องค์กร (ORC4) โดยเป็นแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed-end Question) มีคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมาตราส่วนของลิเคิร์ต มีกำหนดการให้คะแนน 5 ระดับ

ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ 4 องค์กรแห่งการเรียนรู้จำนวน 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน (LOR1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (LOR2) การมีระบบการคิดและการตัดสินใจที่ดี (LOR3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (LOR4) การคิดอย่างเป็นระบบ (LOR5) โดยเป็นแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed-end Question) มีคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมาตราส่วนของลิเคิร์ตมีกำหนดการให้คะแนน 5 ระดับ

ส่วนที่ 8 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Form) โดยได้จัดเตรียมข้อคำถามที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการขององค์กรในปัจจุบัน การพัฒนาผู้ประกอบการภายใน องค์ประกอบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายใน แนวทางและการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในปัจจุบัน

3.4 การทดสอบเครื่องมือ

3.4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การสร้างแบบทดสอบเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดังต่อไปนี้

- 1) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้ประกอบการภายใน โดยยึดตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษา และทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 3) ส่งแบบสอบถามไปยังผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ระดับตามเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ (สุวิมล ติรกานันท์, 2550) ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าประเด็นที่ตรวจสอบมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าประเด็นที่ตรวจสอบมีความเหมาะสม

-1 = แน่ใจว่าประเด็นที่ตรวจสอบไม่มีความเหมาะสม

- 4) วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด IOC (Item Objective Congruence Index) (สุวิมล ติรกานันท์, 2550)

$$\text{สูตรที่ใช้} \quad IOC = \frac{\sum R}{n}$$

โดยที่ $IOC =$ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการตรวจสอบ

$$\sum R = \text{ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ}$$

$$n = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}$$

- 5) วิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ให้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 หากข้อคำถามใดมีค่าน้อยกว่า 0.80

ให้พิจารณาตัดออกหรือปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ซึ่งในการวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

5.1) ข้อมูลทั่วไป มีจำนวนแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 จำนวน 2 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 4 ข้อ

5.2) ข้อมูลสภาพทั่วไปขององค์การธุรกิจ มีจำนวนแบบสอบถามจำนวน 10 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 จำนวน 2 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 8 ข้อ

5.3) องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจำนวนแบบสอบถามจำนวน 14 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 จำนวน 6 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 8 ข้อ

5.4) องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำ มีจำนวนแบบสอบถามจำนวน 10 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 จำนวน 2 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 8 ข้อ

5.5) องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์การมีจำนวนแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 จำนวน 2 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 6 ข้อ

5.6) องค์ประกอบที่ 4 องค์การแห่งการเรียนรู้มีจำนวนแบบสอบถามจำนวน 10 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 จำนวน 1 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 9 ข้อ

- 6) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากธุรกิจบ่งชี้อัตโนมัติ ที่นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อนำไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นจำนวน 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1970) ซึ่งมีสูตรดังนี้ (สุวิมล ติรกานันท์, 2550) ดังนี้

$$\text{สูตรที่ใช้} \quad \alpha = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right]$$

α = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

n = จำนวนข้อคำถามในเครื่องมือ

s_i^2 = ความแปรปรวนของระดับคำถามแต่ละข้อ

s_t^2 = ความแปรปรวนของระดับรวมของผู้ตอบทั้งหมด

โดยถือเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มีค่ารวมไม่ต่ำกว่า 0.70 (Cronbach, 1970) เป็นเกณฑ์ชี้วัดว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

- 7) นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปใช้เก็บข้อมูล

3.4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดังต่อไปนี้

- 1) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2) นำคำถามที่จะใช้สำหรับการสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา
- 3) ปรับปรุงคำถามให้เหมาะสม

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

- 1) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ
- 2) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ทั้งหมดจำนวน 468 ตัวอย่าง
- 3) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสำหรับรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ
- 4) สรุปผลการวิเคราะห์

3.5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ในการวิจัยนี้ได้แก่ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับผู้จัดการอาวุโสของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย โดยเลือกใช้วิธีวิทยาแบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Research) ซึ่งเป็นวิธีการแสวงหาความรู้ ความจริงจากการศึกษาปรากฏการณ์และประสบการณ์ชีวิตของมนุษย์ โดยมุ่งทำความเข้าใจความหมาย ประสบการณ์ชีวิตที่บุคคลได้ประสบเป็นหลัก (วรรณดี สุทธิธารกร, 2556) ด้วยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การศึกษาข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ (Secondary Source) เพื่อเป็นการศึกษารูปแบบของการความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ปัจจัยสาเหตุของการ

สร้างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร ผลลัพธ์ของการสร้างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2) วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และนำข้อมูลที่สอดคล้องกับพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติร่วมกับผลที่ได้เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ

3) นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและผลการสัมภาษณ์เพื่อสรุปเป็นขั้นตอนรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

4) สรุปผลการสัมภาษณ์

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ

1.1 ค่าร้อยละ

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

1.2 ค่าเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

- โดยที่ f คือ ข้อมูลที่ต้องการหาค่าร้อยละ
 p คือ ค่าร้อยละของข้อมูลที่ต้องการหา
 \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 S คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 n คือ จำนวนของผู้ตอบ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ซึ่งใช้การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังนี้

การทดสอบจะทำตามขั้นตอนดังนี้

1. การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation) เพื่อดูความสัมพันธ์ของตัวแปรให้ไม่เกิน 0.80
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบย่อยและประเมินความเหมาะสมหรือสอดคล้องกลมกลืน (Assessment of Model Fit) โดยพิจารณา น้ำหนักขององค์ประกอบตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีเกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่า Chi-Square (χ^2 -test) มีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามแนวคิด Hair et al. (2006), Bollen (1989) และ Sorbon (1996)

ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ โดย CFI ที่ดีควรมีค่า .90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2006)

ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2006) และ Mueller (1996) ค่าที่ดีมีค่า .90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิด Hair et al. (2006) และ Mueller (1996) ค่าที่ดีควร

มีค่า .90 ขึ้นไปหรือมากกว่า .80 ตามแนวคิด Gefen et al. (2000) ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยค่า RMSEA ที่ดีควรมีค่าน้อยกว่า .05 หรือมีค่าระหว่าง .05 ถึง .08 ตามแนวคิด Hair et al. (2006), Browne and Cudeck (1993) ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: RMR) ควรมีค่าน้อยกว่า .05 ตามแนวคิด Diamantopoulos และ Sigauw (2000) จึงจะสรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed Fit Index: NFI) โดยค่า NFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า .90 จึงแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์เป็นผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2006)

ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental Fit Index: IFI) ควรมีค่ามากกว่า .90 จึงแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2006)

3.6.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสัมภาษณ์เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการถอดเทปการสัมภาษณ์และบันทึกเนื้อหาประเด็นที่สำคัญเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย หรือการสังเกตผู้สัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจ เทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ โดยวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลจากการสัมภาษณ์และตีความหมายของข้อมูล (วรรณดี สุทธิพนารากร, 2556)

3.7 การรายงานผลการวิจัย

การรายงานผลการวิจัย แบ่งเนื้อหาเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ นำเสนอปัญหาการวิจัย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับโดยสังเขป

บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม กล่าวถึงทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย นำเสนอระเบียบวิธีวิจัย รูปแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานผลการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิจัย นำเสนอผลการวิจัย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ สรุปงานวิจัยทั้งหมด อภิปรายผลการวิจัย พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยเพื่อต่อยอดในอนาคต



3.8 กระบวนการวิจัย



ภาพที่ 3.1 กระบวนการในงานวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยของรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยการวิจัยเชิงปริมาณทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 420 คน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป และพนักงานระดับเชี่ยวชาญจาก 35 บริษัท ในบทนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) และโปรแกรม AMOS โดยใช้การวิเคราะห์ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบยืนยันองค์ประกอบของตัวแปร (Confirmatory Factor Analysis) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการนำเสนอข้อมูลด้วยการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive) และการวิจัยเชิงคุณภาพทำการสัมภาษณ์โดยวิเคราะห์ผ่านเนื้อหาสาระ (Content Analysis) การจับประเด็นสำคัญและนำข้อมูลที่ได้มาเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ นำมาตีความ ขยายความ และหาข้อสรุปการเป็นรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยได้แบ่งผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวบรวมจากแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งหมดจำนวน 468 ชุด โดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 420 ชุด แบ่งการวิเคราะห์เป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อสภาพทั่วไปของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ

4.1.4 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

4.1.5 ผลการศึกษาปัจจัยของรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

4.1.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

4.1.7 ผลการวิเคราะห์การแจกแจงเป็นปกติของตัวแปรแบบจำลองผลรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

4.1.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย

4.2.1 ผลสรุปจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบตามรูปแบบการพัฒนารูปแบบและองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

4.2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการภายใต้องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ

4.3 การบูรณาการผลการศึกษาเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และการนำเสนอการไปประยุกต์ใช้

ในส่วนองงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดและแปลความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

| | |
|----------------|--|
| \bar{X} | หมายถึง ค่าเฉลี่ย |
| SD | หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| χ^2 | หมายถึง ค่าไคสแควร์ |
| df | หมายถึง ค่าองศาความเป็นอิสระ |
| KMO | หมายถึง ค่าดัชนีวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบ |
| Bartlet's Test | หมายถึง ความเหมาะสมของกลุ่มตัวแปร |
| SE | หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานขององค์ประกอบ |
| CFI | หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ |
| TLI | หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน |
| RMSEA | หมายถึง ค่ารากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ |
| SRMR | หมายถึง ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| AGFI | หมายถึง ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว |
| p-value | หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ |
| DE | หมายถึง ค่าอิทธิพลทางตรง |
| IE | หมายถึง ค่าอิทธิพลทางอ้อม |
| TE | หมายถึง ค่าอิทธิพลรวม |
| HRT | หมายถึง องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน 14 ข้อคำถาม (HRT1.1- HRT7.2) |
| LEF | หมายถึง องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำ จำนวน 10 ข้อคำถาม (LEF8.1 - LEF12.2) |
| ORC | หมายถึง องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรจำนวน 8 ข้อคำถาม (ORC13.1-16.2) |
| LOR | หมายถึง องค์ประกอบที่ 4 องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อคำถาม (LOR17.2 – LOR21.2) |

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการบรรยายคุณลักษณะของผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ รายละเอียดการนำเสนอมีดังนี้

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| 1. เพศ | | |
| • ชาย | 192 | 45.71 |
| • หญิง | 221 | 52.62 |
| • เพศทางเลือก (LGBTQ+) | 7 | 1.67 |
| 2. อายุ | | |
| • ต่ำกว่า 25 ปี | 18 | 4.29 |
| • 25 - 34 ปี | 144 | 34.29 |
| • 35 - 44 ปี | 195 | 46.43 |
| • 45 - 54 ปี | 60 | 14.29 |
| • ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป | 3 | 0.71 |
| 3. ระดับการศึกษาสูงสุด (รวมที่กำลังศึกษาอยู่) | | |
| • ต่ำกว่าปริญญาตรี | 35 | 8.33 |
| • ปริญญาตรี | 308 | 73.33 |
| • ปริญญาโท | 74 | 17.62 |
| • ปริญญาเอก | 3 | 0.71 |
| 4. ลักษณะงานในปัจจุบัน | | |
| • ฝ่ายบริหาร | 30 | 7.14 |
| • ฝ่ายการตลาด | 21 | 5.00 |
| • ฝ่ายขาย | 171 | 40.71 |
| • ฝ่ายบริการ/สนับสนุนระบบ | 23 | 5.48 |
| • โปรแกรมเมอร์ | 56 | 13.33 |
| • ฝ่ายบัญชี/จัดซื้อ/ธุรการ | 56 | 13.33 |
| • ฝ่ายบุคคล/ทรัพยากรมนุษย์ | 58 | 13.81 |
| • อื่นๆ | 5 | 1.19 |

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 5. ประสบการณ์ทำงานในธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ (Auto-ID) | | |
| • มากกว่า 3 ปี - 7 ปี | 185 | 44.05 |
| • มากกว่า 7 ปี - 11 ปี | 115 | 27.38 |
| • มากกว่า 11 ปี - 15 ปี | 66 | 15.71 |
| • มากกว่า 15 ปี | 54 | 12.86 |
| 6. อายุงานในองค์กร | | |
| • น้อยกว่า 3 ปี | 116 | 27.62 |
| • มากกว่า 3 ปี - 7 ปี | 159 | 37.86 |
| • มากกว่า 7 ปี - 11 ปี | 64 | 15.24 |
| • มากกว่า 11 ปี - 15 ปี | 39 | 9.29 |
| • มากกว่า 15 ปี | 42 | 10.00 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 52.62 ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 46.43 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 ด้านลักษณะงานในปัจจุบัน ส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายขาย จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 40.71 ด้านประสบการณ์ทำงานในธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 3 ปี ถึง 7 ปี จำนวน 185 คิดเป็นร้อยละ 44.05 และด้านอายุงานในองค์กร ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 3 ปี ถึง 7 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ แสดงตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลสภาพทั่วไปของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

| ข้อมูลสภาพทั่วไปขององค์กรธุรกิจ | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| 1. ระบบที่องค์กรของท่านทำภายใต้ธุรกิจด้านเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ (Auto ID) (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | |
| • ระบบเทคโนโลยีรหัสแท่งหรือบาร์โค้ด (Barcode) | 374 | 89.04 |
| • ระบบอาร์เอฟไอดี RFID (Radio Frequency Identification) | 357 | 85.00 |
| • ระบบการอ่านอักขระด้วยแสงโอซีอาร์ (OCR) | 291 | 69.29 |
| • ระบบสมาร์ทการ์ด (Smart Card) | 128 | 30.48 |
| • ระบบชีวมิติ (Biometric) | 84 | 20.00 |
| - ระบบลายพิมพ์นิ้วมือ | 71 | 16.90 |

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลสภาพทั่วไปของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

| ข้อมูลสภาพทั่วไปขององค์กรธุรกิจ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| - ระบบการจดจำเสียงพูด | 9 | 2.14 |
| - ระบบการสแกนม่านตา | 21 | 5.00 |
| - ระบบการอ่านใบหน้า | 46 | 10.95 |
| 2. อายุขององค์กรของท่าน | | |
| • มากกว่า 3 - 5 ปี | 17 | 4.05 |
| • มากกว่า 5 ปี - 10 ปี | 66 | 15.71 |
| • มากกว่า 10 ปี - 15 ปี | 16 | 3.81 |
| • มากกว่า 15 ปี - 20 ปี | 69 | 16.43 |
| • มากกว่า 20 ปี | 252 | 60.00 |
| 3. จำนวนพนักงานในองค์กร | | |
| • น้อยกว่า 20 คน | 23 | 5.48 |
| • 21 - 50 คน | 92 | 21.90 |
| • 51 - 80 คน | 54 | 12.86 |
| • 81 - 100 คน | 40 | 9.52 |
| • มากกว่า 100 คน ขึ้นไป | 211 | 50.24 |
| 4. ลักษณะงาน/พันธกิจขององค์กร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | |
| • การให้บริการและจำหน่ายอุปกรณ์ Auto ID (Hardware) | 395 | 94.05 |
| • งานติดตั้งและบริการ(Service) | 378 | 90.00 |
| • งานพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ (Software Development) | 303 | 72.14 |
| • งานรวบรวมและให้บริการครบทั้งหมด (System Integrator: SI) | 220 | 52.38 |
| • อื่นๆ | 7 | 1.67 |
| 5. รูปแบบการพัฒนาพนักงานให้มีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในที่ท่านต้องการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | |
| • การจัดอบรม | 317 | 75.48 |
| • การศึกษาดูงาน | 271 | 64.52 |
| • การจัดทำบันทึกสะท้อนคิด | 84 | 20.00 |
| • การสร้างทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 292 | 69.52 |
| • การให้เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินขึ้นเงินเดือน | 123 | 29.29 |
| • การให้โอกาสในการร่วมวางแผนการพัฒนาองค์กร | 266 | 63.33 |
| • การให้ผลตอบแทนจำนวนมากขึ้น | 188 | 44.76 |
| • อื่นๆ | 0 | 0 |

จากตารางพบว่า ด้านระบบที่องค์กรของท่านทำภายใต้ธุรกิจด้านเทคโนโลยีป้องกันภัย ส่วนใหญ่ทำด้านระบบเทคโนโลยีรหัสแท่งหรือบาร์โค้ด (Barcode) จำนวน 374 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.04 ด้านอายุขององค์กร ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20 ปี จำนวน 252 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.00 ด้านจำนวนพนักงานในองค์กร ส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงาน มากกว่า 100 คน ขึ้นไป จำนวน 211 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.24 ด้านลักษณะงานหรือพันธกิจขององค์กร ส่วนใหญ่เป็นการให้บริการ และจำหน่ายอุปกรณ์ Auto ID (Hardware) จำนวน 395 ราย คิดเป็นร้อยละ 94.05 และ ด้านรูปแบบการพัฒนาพนักงานให้มีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในที่ท่านต้องการ ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาพนักงานในรูปแบบการจัดอบรม จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 75.48

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อสภาพทั่วไปของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัย แสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรและภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายใน

| หัวข้อ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|----------------|----------------|-------------|-------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน องค์กรของท่านมีการปรับตัวเพื่อรับมือได้ดีเพียงใด | 74 (17.62) | 266 (63.33) | 78 (18.57) | 2 (0.48) | 0 (0.00) |
| 2. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในระดับใด | 57 (13.57) | 235 (55.95) | 120 (28.57) | 8 (1.90) | 0 (0.00) |
| 3. การมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในจะส่งเสริมให้องค์กรมีความเข้มแข็งและสามารถรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด | 172 (40.95) | 209 (49.76) | 39 (9.29) | 0 (0.00) | 0 (0.00) |
| 4. ท่านมีความเห็นว่าการพัฒนาการมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในจะสามารถทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น | 154 (36.67) | 219 (52.14) | 47 (11.19) | 0 (0.00) | 0 (0.00) |
| 5. ท่านมีความเห็นว่าการพัฒนาการมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในของพนักงานจะสามารถทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว | 189 (45.00) | 195 (46.43) | 35 (8.33) | 1 (0.24) | 0 (0.00) |

จากตารางพบว่า หัวข้อส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความเห็นว่าการพัฒนาการมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในของพนักงานจะสามารถทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว มีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคือ การมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในจะส่งเสริมให้องค์กรมีความเข้มแข็งและสามารถรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากน้อยเพียงใด มีจำนวน 172 คิดเป็นร้อยละ 40.95

เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรและภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในจากข้อมูลสภาพทั่วไป ขององค์กรธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงได้ดังตาราง ที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรและภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายใน

| หัวข้อ | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | SD | ระดับ |
| 1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าองค์กรของท่านมีการปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ | 3.98 | .615 | มาก |
| 2. ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในเป็นอย่างดี | 3.81 | .677 | มาก |
| 3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในจะส่งเสริมให้องค์กรมีความเข้มแข็งและสามารถรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด | 4.31 | .635 | มากที่สุด |
| 4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การพัฒนาการมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในจะสามารถทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น | 4.25 | .643 | มากที่สุด |
| 5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าการมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในของพนักงานจะสามารถทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว | 4.36 | .667 | มากที่สุด |
| รวม | 4.14 | .234 | มาก |

จากตารางพบว่า ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.234 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความเห็นว่าการพัฒนาการมีภาวะความเป็น

ผู้ประกอบการภายในของพนักงานจะสามารถทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างรวดเร็วมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.667 รองลงมาคือ มีความเห็นว่าการพัฒนาการมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในจะสามารถทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.635 และมีผู้แสดงความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.677

4.1.4 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เมื่อพิจารณาถึงค่าความถี่ ร้อยละ ของระดับความเห็นต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงได้ดังตาราง ที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|----------------|---------------|-------------|-------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร | | | | | |
| 1.1 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยนแผนนโยบาย และโครงสร้างองค์กรตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของธุรกิจ | 91 (21.67) | 253 (60.24) | 73 (17.38) | 0 (0.00) | 3 (0.71) |
| 1.2 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | 99 (23.57) | 230 (54.76) | 82 (19.52) | 9 (2.14) | 0 (0.00) |
| 2. ความต้องการด้านพื้นฐาน | | | | | |
| 2.1 ท่านต้องการมีความมั่นคงในการทำงานและเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น | 141 (33.57) | 224 (53.33) | 51 (12.14) | 4 (0.95) | 0 (0.00) |
| 2.2 ท่านมีความรู้สึกที่พัฒนาตนเองให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นจะถือว่าประสบความสำเร็จในการทำงานในองค์กร | 120 (28.57) | 221 (52.62) | 73 (17.38) | 4 (0.95) | 2 (0.48) |

ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ของระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

| องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|----------------|----------------|-------------|-------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. จริยธรรมในการทำงานในองค์กร | | | | | |
| 3.1 ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรของท่านให้ความสำคัญ ด้านจริยธรรม ในการทำงานในองค์กร | 116 (27.62) | 214 (50.95) | 85 (20.24) | 5 (1.19) | 0 (0.00) |
| 3.2 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีกระบวนการตรวจสอบ ที่มีความความเป็นธรรมและยุติธรรม | 110 (26.19) | 214 (50.95) | 85 (20.24) | 9 (2.14) | 2 (0.48) |
| 4. แรงจูงใจในการทำงาน | | | | | |
| 4.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ส่งผลต่อความทุ่มเท ในการทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ และ มีความพึงพอใจในการทำงาน | 94 (22.38) | 216 (51.43) | 100 (23.81) | 6 (1.43) | 4 (0.95) |
| 4.2 ท่านคิดว่า องค์กรของท่านมีนโยบายและกิจกรรมที่ กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความ เชื่อมั่น ในตนเองว่ามีความสามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จ | 63 (15.00) | 215 (51.19) | 129 (30.71) | 9 (2.14) | 4 (0.95) |
| 5. ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 5.1 ท่านคิดว่า องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อเป้าหมาย ของแผนงาน โดยมีทีมงานให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และแก้ไขปัญหาพร้อมกันให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด | 92 (21.90) | 224 (53.33) | 95 (22.62) | 7 (1.67) | 2 (0.48) |
| 5.2 ท่านคิดว่า องค์กรของท่านมี การกำหนดวิธีการใน การทำงานเป็นทีมงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ภารกิจ เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน | 89 (21.19) | 225 (53.57) | 101 (24.05) | 3 (0.71) | 2 (0.48) |
| 6. กระบวนการในการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 6.1 ท่านคิดว่า องค์กรของท่านมีกระบวนการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม ทั้งการวางแผน การปฏิบัติงาน การ ตรวจสอบและปรับปรุงงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ร่วมกันทั้งองค์กร | 98 (23.33) | 225 (53.57) | 88 (20.95) | 8 (1.90) | 1 (0.24) |
| 6.2 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการ ปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานในแผนกต่างๆ เพื่อให้ เกิดการพัฒนาแนวคิดการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ | 84 (20.00) | 225 (53.57) | 102 (24.29) | 8 (1.90) | 1 (0.24) |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. เป้าหมายของการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 7.1 ท่านมีวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมาย เป้าหมายเดียวกันกับทีมงานของท่าน | 122 (29.05) | 241 (57.38) | 53 (12.62) | 4 (0.95) | 0 (0.00) |
| 7.2 องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อบุคลากรในด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งเสริมความพึงพอใจของลูกค้าเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและองค์การ รวมถึงการส่งมอบความพึงพอใจให้กับลูกค้า | 110 (26.19) | 229 (54.52) | 71 (16.90) | 10 (2.38) | 0 (0.00) |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด และข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านต้องการความมั่นคงในการทำงานและเป็นที่ยอมรับของคนในองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นมีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 33.57 รองลงมาคือ ท่านมีวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมายเป้าหมายเดียวกันกับทีมงานของท่าน มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 29.05 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุดจำนวนน้อยสุด ได้แก่ ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีนโยบายและกิจกรรมที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ

เมื่อพิจารณาถึงค่าความถี่ ร้อยละ ของระดับความเห็นต่อองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำขององค์การธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ของระดับความคิดเห็นต่อ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ

| องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|----------------|----------------|-------------|-------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. คุณลักษณะภาวะผู้นำ | | | | | |
| 8.1 ท่านมีความสามารถในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นให้มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของท่านได้ | 86 (20.48) | 220 (52.38) | 106 (25.24) | 8 (1.90) | 0 (0.00) |
| 8.2 ท่านมีความรับผิดชอบในงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความคิดเป็นของตนเอง กล้าแสดงออก และ สนับสนุนการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกับองค์กร | 116 (27.62) | 235 (55.95) | 69 (16.43) | 0 (0.00) | 0 (0.00) |
| 9. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ | | | | | |
| 9.1 ท่านคิดว่าท่านได้ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนอื่นที่มีปัญหา แม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ช่วยส่งเสริมการทำงานของทุกภาคส่วนในองค์กร | 123 (29.29) | 228 (54.29) | 66 (15.71) | 3 (0.71) | 0 (0.00) |
| 9.2 ท่านคิดว่าท่านได้สร้างมิตรภาพ ความคุ้นเคย ผูกพันน้ำใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด | 119 (28.33) | 238 (56.67) | 61 (14.52) | 2 (0.48) | 0 (0.00) |
| 10. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 10.1 ผู้นำของท่านประพฤติตนเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรรวมถึงการประพฤติตนที่เป็นแบบอย่าง เป็นที่น่ายกย่องและเคารพนับถือแก่บุคคลอื่น | 123 (29.29) | 225 (53.57) | 66 (15.71) | 5 (1.19) | 1 (0.24) |
| 10.2 ผู้นำของท่านสร้างแรงบันดาลใจ และหลอมรวมพลังกาย พลังใจ พลังปัญญา ของคนในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ | 131 (31.19) | 212 (50.48) | 67 (15.95) | 9 (2.14) | 1 (0.24) |

ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ของระดับความคิดเห็นต่อ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ (ต่อ)

| องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | | | | | |
| 11.1 ผู้นำของท่านมีการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม และนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร | 94 (22.38) | 229 (54.52) | 88 (20.95) | 9 (2.14) | 0 (0.00) |
| 11.2 ผู้นำของท่านมีเทคนิคในการบริหารจัดการ และสร้างแรงจูงใจกับบุคลากรเพื่อนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงได้ | 98 (23.33) | 229 (54.52) | 82 (19.52) | 8 (1.90) | 3 (0.71) |
| 12. การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ | | | | | |
| 12.1 ผู้นำของท่านมีความสามารถในการคาดการณ์และวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจนในการสร้างอนาคตขององค์กร | 116 (27.62) | 220 (52.38) | 71 (16.90) | 12 (2.86) | 1 (0.24) |
| 12.2 ผู้นำของท่านมีการกำหนดทิศทางเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยี | 116 (27.62) | 227 (54.05) | 66 (15.71) | 11 (2.62) | 0 (0.00) |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำ ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้นำของท่านสร้างแรงบันดาลใจ และหลอมรวมพลังกายพลังใจพลังปัญญาของคนในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ มีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 31.19 รองลงมาคือ ผู้นำของท่านประพฤติตนเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรรวมถึงการประพฤติตนที่เป็นแบบอย่างเป็นที่น่ายกย่องและเคารพนับถือแก่บุคคลอื่นและท่านคิดว่าท่านได้ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนอื่นที่มีปัญหา แม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ช่วยส่งเสริมการทำงานของทุกภาคส่วนในองค์กร มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 29.29 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุดจำนวนน้อยสุดได้แก่ ท่านมีความสามารถในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นให้มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของท่านได้มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 20.48

1. ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ

ความถี่ ร้อยละ ของระดับความเห็นต่อองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การขององค์การธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติในประเทศไทย สามารถแสดงได้ดังตาราง ที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ของระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ

| องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|----------------|----------------|--------------|-------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. ค่านิยมองค์การ | | | | | |
| 13.1 ท่านคิดว่าองค์การของท่าน มีการสื่อสารถึงพฤติกรรม และความคาดหวังของการทำงานในองค์การไปยังพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ | 75 (17.86) | 245 (58.33) | 94 (22.38) | 6 (1.43) | 0 (0.00) |
| 13.2 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีบรรยากาศของการสนับสนุน การชี้แนะ และ ความไว้วางใจในการทำงานต่อกัน | 98 (23.33) | 216 (51.43) | 101 (24.05) | 5 (1.19) | 0 (0.00) |
| 14. พฤติกรรมองค์การ | | | | | |
| 14.1 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์การ | 89 (21.19) | 220 (52.38) | 105 (25.00) | 4 (0.95) | 2 (0.48) |
| 14.2 ท่านคิดว่าองค์การของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน | 68 (16.19) | 230 (54.76) | 113 (26.90) | 8 (1.90) | 1 (0.24) |
| 15. กระบวนการจัดการในองค์การ | | | | | |
| 15.1 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีกระบวนการการวางแผนงาน และปฏิบัติงาน ติดตาม วัดและประเมินผลด้านการปฏิบัติงานภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ | 82 (19.76) | 233 (54.05) | 92 (21.90) | 11 (2.62) | 2 (0.48) |
| 15.2 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการแบ่งขอบเขตงาน และมอบหมายงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตามที่วางแผนไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 83 (19.76) | 227 (54.05) | 94 (22.38) | 11 (2.62) | 5 (1.19) |

ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ของระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

| องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|----------------|---------------|-------------|-------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. วิสัยทัศน์องค์กร | | | | | |
| 16.1 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต | 221 (52.62) | 216 (51.43) | 78 (18.57) | 5 (1.2) | 0 (0.00) |
| 16.2 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการขับเคลื่อน กระตุ้นบุคลากรทุกคนในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน | 119 (28.33) | 208 (49.52) | 83 (19.76) | 8 (1.90) | 2 (0.48) |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดและข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคตมีจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 52.62 รองลงมา ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการขับเคลื่อน กระตุ้นบุคลากรทุกคนในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนมีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุดจำนวนน้อยสุดได้แก่ ท่านคิดว่าองค์การของท่านให้ความสำคัญคุณธรรมแก่พนักงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 16.19

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาถึงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ที่สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความถี่ ร้อยละ ของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

| องค์ประกอบที่ 4 องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|----------------|---------------|-------------|-------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว | | | | | |
| 17.1 ท่านมีความเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นกับหน้าที่งานของตนเองในอนาคตได้ | 104 (24.76) | 259 (61.67) | 54 (12.86) | 3 (0.71) | 0 (0.00) |
| 17.2 ท่านนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและความสำเร็จขององค์กร | 100 (23.81) | 251 (59.76) | 66 (15.71) | 3 (0.71) | 0 (0.00) |
| 18. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | |
| 18.1 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีการเสนอความคิดเห็นที่มุ่งพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ | 104 (24.76) | 245 (58.33) | 67 (15.95) | 4 (0.95) | 0 (0.00) |
| 18.2 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการทำงาน | 106 (25.24) | 231 (55.00) | 80 (19.05) | 3 (0.71) | 0 (0.00) |
| 19. การมีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี | | | | | |
| 19.1 องค์กรของท่านมีการประเมินทางเลือกพร้อมเลือกใช้กลยุทธ์เชิงรุก ที่มุ่งเน้นการใช้ความเข้มแข็งของทรัพยากรในองค์กร เช่น พนักงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน | 69 (16.43) | 251 (59.76) | 94 (22.38) | 5 (1.19) | 1 (0.24) |
| 19.2 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการนำจุดแข็งภายในองค์กรมาสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ เพื่อแสวงหาช่องทางสร้างรายได้เพิ่มขึ้น | 93 (22.14) | 232 (55.24) | 88 (20.95) | 6 (1.43) | 1 (0.24) |

ตารางที่ 4.8 ความถี่ ร้อยละ ของระดับความคิดเห็นต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

| องค์ประกอบที่ 4 องค์การแห่งการเรียนรู้ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|----------------|---------------|-------------|-------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน | | | | | |
| 20.1 ท่านมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การและนำมากำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานของตนเองได้ | 97 (23.10) | 243 (57.86) | 77 (18.33) | 3 (0.71) | 0 (0.00) |
| 20.2 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้บุคคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด วิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน | 93 (22.14) | 235 (55.95) | 85 (20.24) | 5 (1.19) | 2 (0.48) |
| 21. การคิดอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 21.1 ท่านมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานเสมอ และปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังอย่างเป็นระบบ | 112 (26.67) | 216 (51.43) | 87 (20.71) | 5 (1.19) | 0 (0.00) |
| 21.2 ท่านคิดว่าเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยการเชื่อมโยงเหตุและผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 121 (28.81) | 247 (58.81) | 48 (11.43) | 4 (0.95) | 0 (0.00) |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 องค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยการเชื่อมโยงเหตุและผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 28.81 รองลงมา ท่านมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานเสมอ และปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังอย่างเป็นระบบ มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุดจำนวนน้อยสุด ได้แก่ องค์การของท่านมีการประเมินทางเลือกพร้อมเลือกใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มุ่งเน้นการใช้ความเข้มแข็งของทรัพยากรในองค์การ เช่น พนักงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันมีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 16.43

5. ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย แสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจง ของตัวแปรสังเกตได้

| ตัวแปร | \bar{X} | SD | Min | Max | Skewness | Kurtosis | Shapiro-Wilk W |
|-------------------------------|-------------|-------------|----------|----------|----------------|--------------|----------------|
| การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | | | | | | | |
| ความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร | 4.00 | .608 | 1.5 | 5 | -0.413 | 0.822 | 0.913 |
| ความต้องการด้านพื้นฐาน | 4.13 | .615 | 2 | 5 | -0.222 | -0.274 | 0.902 |
| จริยธรรมในการทำงานในองค์กร | 4.02 | .675 | 1.5 | 5 | -0.349 | -0.206 | 0.918 |
| แรงจูงใจในการทำงาน | 3.84 | .675 | 1 | 5 | -0.802 | 2.030 | 0.907 |
| ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม | 3.94 | .676 | 1 | 5 | -0.432 | 0.890 | 0.912 |
| กระบวนการในการทำงานเป็นทีม | 3.94 | .668 | 1 | 5 | -0.471 | 0.505 | 0.918 |
| เป้าหมายของการทำงานเป็นทีม | 4.09 | .603 | 2 | 5 | -0.354 | 0.228 | 0.889 |
| รวม | 3.99 | .498 | 1 | 5 | -0.3379 | 0.508 | 0.909 |
| ภาวะผู้นำ | | | | | | | |
| คุณลักษณะภาวะผู้นำ | 4.01 | .603 | 2.5 | 5 | -0.148 | -0.305 | 0.918 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ | 4.12 | .609 | 2 | 5 | -0.375 | 0.004 | 0.888 |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 4.1 | .688 | 1 | 5 | -0.662 | 0.805 | 0.883 |
| ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | 3.97 | .689 | 1.5 | 5 | -0.633 | 0.697 | 0.894 |
| การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ | 4.05 | .69 | 2 | 5 | -0.677 | 0.533 | 0.896 |
| รวม | 4.05 | .519 | 1 | 5 | -0.506 | 0.189 | 0.897 |
| วัฒนธรรมองค์กร | | | | | | | |
| ค่านิยมองค์กร | 3.94 | .622 | 2 | 5 | -0.202 | -0.238 | 0.920 |
| พฤติกรรมองค์กร | 3.88 | .635 | 1.5 | 5 | -0.356 | 0.584 | 0.924 |
| กระบวนการจัดการในองค์กร | 3.89 | .706 | 1 | 5 | -0.694 | 1.480 | 0.902 |
| วิสัยทัศน์องค์กร | 4.05 | .681 | 2 | 5 | -0.387 | -0.232 | 0.912 |
| รวม | 3.94 | .565 | 1 | 5 | -0.534 | 0.687 | 0.915 |
| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | | | | | | | |
| สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว | 4.08 | .547 | 2 | 5 | -0.437 | 0.623 | 0.899 |
| การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 4.05 | .605 | 2 | 5 | -0.363 | 0.064 | 0.905 |
| การมีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี | 3.94 | .623 | 1 | 5 | -0.435 | 1.080 | 0.904 |
| การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน | 4.00 | .628 | 2 | 5 | -0.323 | 0.288 | 0.893 |
| การคิดอย่างเป็นระบบ | 4.09 | .604 | 2 | 5 | -0.345 | 0.190 | 0.907 |
| รวม | 4.03 | .487 | 1 | 5 | -0.397 | 0.573 | 0.902 |

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่ของตัวแปรสังเกตได้อยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านความต้องการด้านพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .615 และ ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด = 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .675

เมื่อพิจารณาการแจกแจงตัวแปรแต่ละตัว พบว่า การแจกแจงมีค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -0.802 ถึง -0.148 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 แสดงว่ามีการแจกแจงแบบปกติ และมีค่าความเบ้เป็นลบแสดงว่าเบ้ซ้ายเล็กน้อย เช่นเดียวกับความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.305 ถึง 2.030 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 7.0 (Kline, 2011) สรุปได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงไม่ผิดไปจากการแจกแจงแบบปกติมากนัก จึงสามารถวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการ โครงสร้าง โดยประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้วิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood) ซึ่งสอดคล้องกับการทดสอบด้วยค่า Shapiro-Wilk W ซึ่งทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าข้อมูลเป็นข้อมูลที่เป็นการแจกแจงแบบปกติ



4.1.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย แสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร

| | HRT1 | HRT2 | HRT3 | HRT4 | HRT5 | HRT6 | HRT7 | LEF8 | LEF9 | LEF10 | LEF11 | LEF12 | ORC13 | ORC14 | ORC15 | ORC16 | LOR17 | LOR18 | LOR19 | LOR20 | LOR21 | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| HRT1 | — | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| HRT2 | 0.401 | — | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| HRT3 | 0.449 | 0.382 | — | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| HRT4 | 0.516 | 0.311 | 0.661 | — | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| HRT5 | 0.558 | 0.383 | 0.559 | 0.662 | — | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| HRT6 | 0.527 | 0.399 | 0.595 | 0.676 | 0.669 | — | | | | | | | | | | | | | | | | |
| HRT7 | 0.46 | 0.476 | 0.561 | 0.574 | 0.628 | 0.643 | — | | | | | | | | | | | | | | | |
| LEF8 | 0.397 | 0.386 | 0.393 | 0.448 | 0.501 | 0.433 | 0.591 | — | | | | | | | | | | | | | | |
| LEF9 | 0.387 | 0.44 | 0.37 | 0.346 | 0.463 | 0.419 | 0.564 | 0.64 | — | | | | | | | | | | | | | |
| LEF10 | 0.537 | 0.405 | 0.507 | 0.594 | 0.614 | 0.629 | 0.586 | 0.479 | 0.502 | — | | | | | | | | | | | | |
| LEF11 | 0.539 | 0.369 | 0.507 | 0.533 | 0.622 | 0.603 | 0.557 | 0.435 | 0.452 | 0.662 | — | | | | | | | | | | | |
| LEF12 | 0.501 | 0.295 | 0.456 | 0.457 | 0.575 | 0.557 | 0.478 | 0.358 | 0.409 | 0.616 | 0.779 | — | | | | | | | | | | |
| ORC13 | 0.466 | 0.261 | 0.492 | 0.493 | 0.532 | 0.552 | 0.518 | 0.35 | 0.4 | 0.513 | 0.567 | 0.587 | — | | | | | | | | | |
| ORC14 | 0.472 | 0.347 | 0.598 | 0.632 | 0.631 | 0.636 | 0.557 | 0.444 | 0.402 | 0.61 | 0.618 | 0.609 | 0.686 | — | | | | | | | | |
| ORC15 | 0.486 | 0.27 | 0.539 | 0.528 | 0.603 | 0.607 | 0.511 | 0.387 | 0.372 | 0.631 | 0.622 | 0.613 | 0.582 | 0.698 | — | | | | | | | |
| ORC16 | 0.428 | 0.331 | 0.507 | 0.466 | 0.59 | 0.597 | 0.542 | 0.345 | 0.372 | 0.574 | 0.572 | 0.602 | 0.565 | 0.619 | 0.718 | — | | | | | | |
| LOR17 | 0.446 | 0.392 | 0.382 | 0.413 | 0.5 | 0.432 | 0.459 | 0.45 | 0.431 | 0.481 | 0.551 | 0.509 | 0.485 | 0.502 | 0.453 | 0.483 | — | | | | | |
| LOR18 | 0.428 | 0.371 | 0.507 | 0.494 | 0.546 | 0.522 | 0.532 | 0.457 | 0.49 | 0.562 | 0.597 | 0.54 | 0.566 | 0.589 | 0.561 | 0.494 | 0.547 | — | | | | |
| LOR19 | 0.517 | 0.372 | 0.478 | 0.515 | 0.564 | 0.5 | 0.539 | 0.448 | 0.401 | 0.522 | 0.58 | 0.512 | 0.562 | 0.628 | 0.582 | 0.592 | 0.574 | 0.607 | — | | | |
| LOR20 | 0.455 | 0.395 | 0.504 | 0.568 | 0.572 | 0.538 | 0.547 | 0.495 | 0.473 | 0.562 | 0.586 | 0.528 | 0.556 | 0.629 | 0.598 | 0.556 | 0.532 | 0.656 | 0.655 | — | | |
| LOR21 | 0.357 | 0.397 | 0.375 | 0.333 | 0.476 | 0.416 | 0.513 | 0.576 | 0.588 | 0.429 | 0.471 | 0.404 | 0.362 | 0.428 | 0.416 | 0.424 | 0.531 | 0.532 | 0.49 | 0.576 | — | |

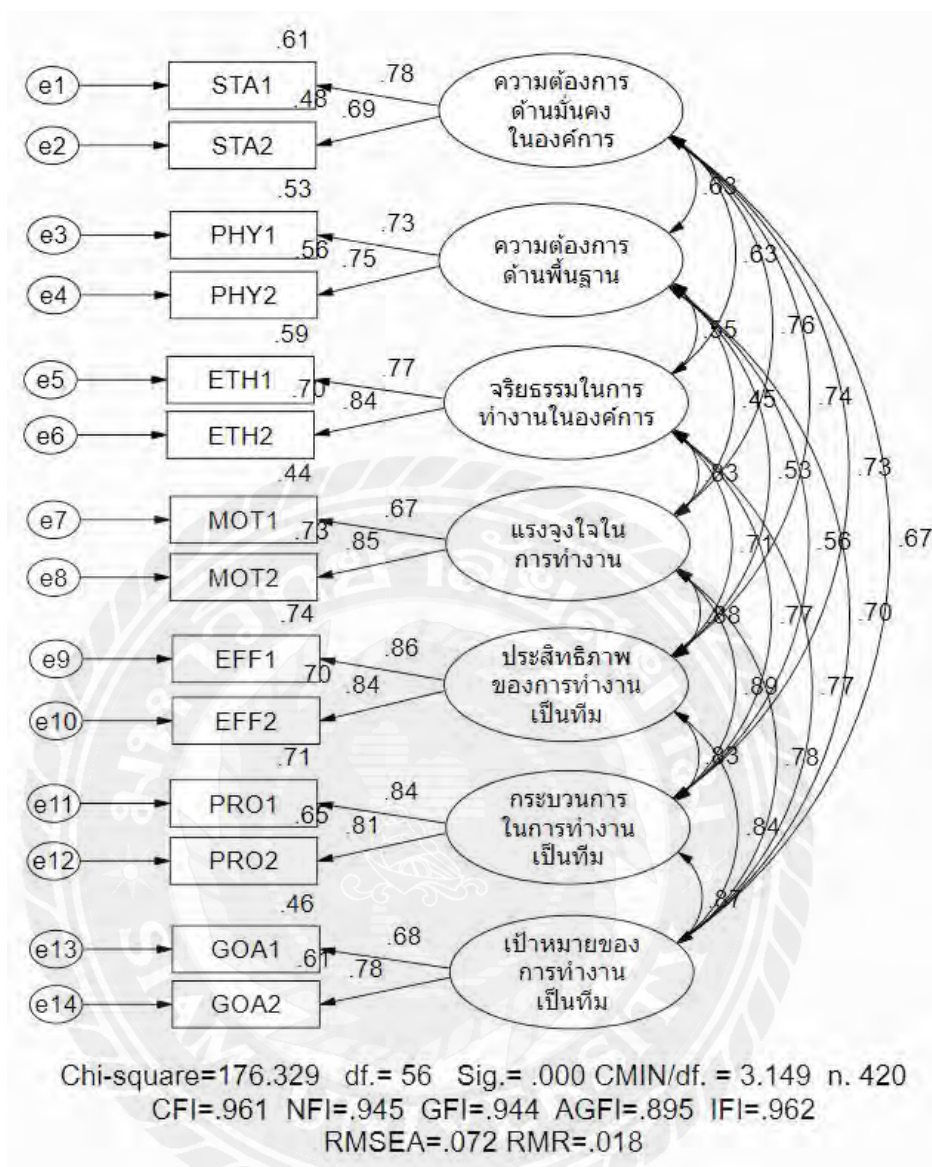
จากตารางที่ 4.10 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตทั้ง 21 ตัว มีความสัมพันธ์กันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง 0.261 ถึง 0.779 ทั้งนี้หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์สูงเกินไป (Multicollinearity) รวมทั้งทำการทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปรเหล่านี้ด้วยค่า KMO (Kaiser-Meyer-Okin) และค่า Bartlett's Test of Sphericity เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวแปร พบว่า ค่า KMO ที่ได้คือ 0.96 ซึ่งมากกว่า 0.80 (Stevens, 1992, 1996; Tabachnick & Fidell, 2001; Munro, 2001: 309) ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบในระดับดีมาก ตัวแปรสังเกตเหล่านี้จึงไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุ และมีความเหมาะสมที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์รูปแบบการวัด และรูปแบบการวิจัยที่พัฒนาขึ้น

4.1.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

ในส่วนนี้เป็นการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยนำตัวแปรมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝงอันประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งนำมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ และใช้เทคนิคการเชื่อมลูกศรระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างสองตัวแปร โดยพิจารณาจากค่า MI (Modification Indices) สรุปผลการวิเคราะห์ที่เป็นรายตัวแปรดังนี้

1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

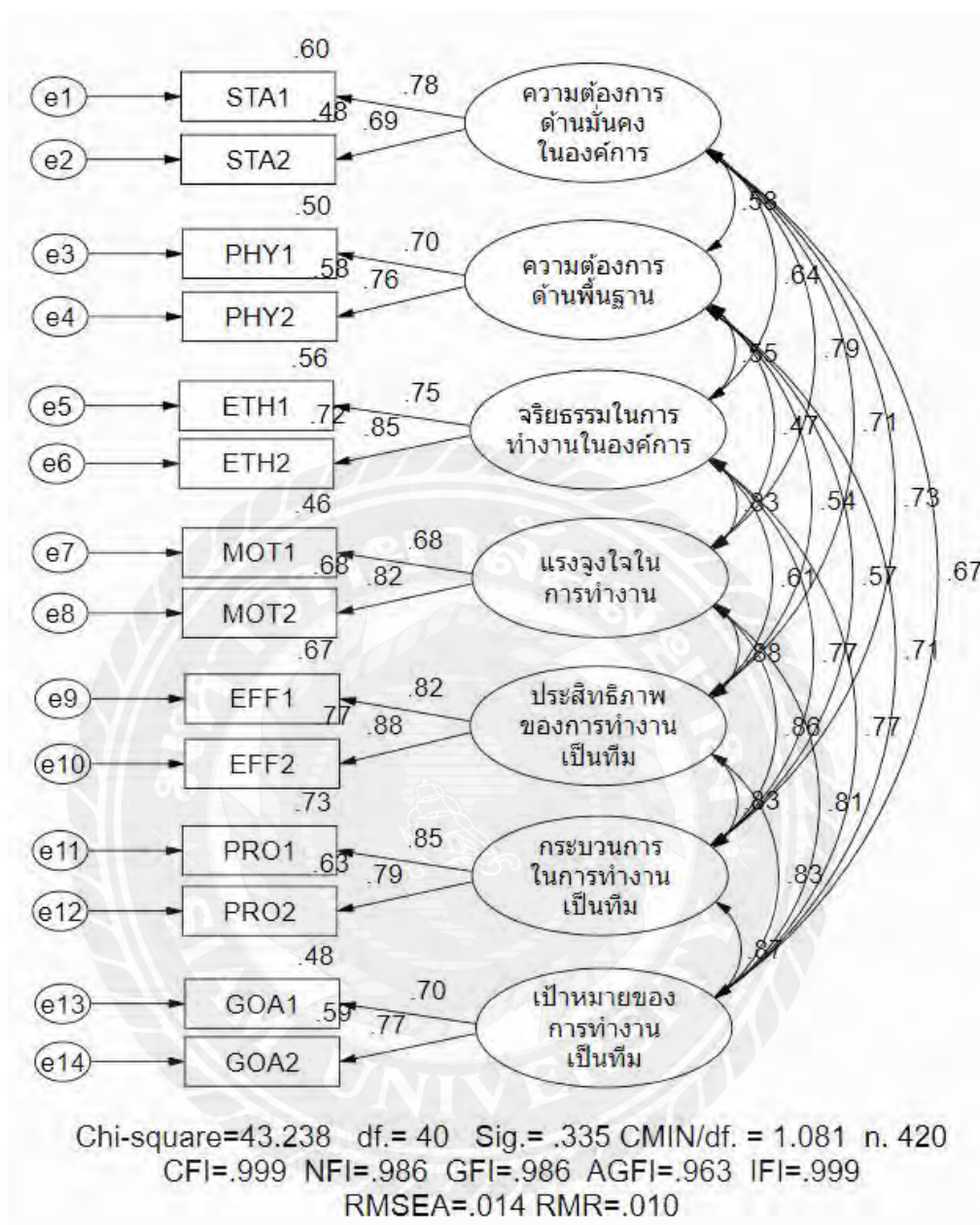
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวน 7 ตัวแปรแฝง และ 14 ตัวแปรสังเกตได้โมเดลตั้งต้นมีค่า Chi-Square เท่ากับ 176.329 $df = 56.0$ Sig. = 0.000 < 0.05 และ CMIN/df เท่ากับ 3.149 > 2.0 ซึ่งกล่าวได้ว่าโมเดลตั้งต้นนั้นไม่มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จึงนำมาปรับค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างสองตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติดัชนีการปรับโมเดล (Modification Index) ดังแสดงในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 แสดงโมเดลตั้งต้นขององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่สอดคล้องกับความต้องการของเทคโนโลยีในประเทศไทยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรป้องกันองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่สอดคล้องกับความต้องการของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลังจากการปรับโมเดลเพื่อพัฒนาแบบจำลอง พบว่า มีจำนวน 7 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร ด้านความต้องการด้านพื้นฐาน ด้านจริยธรรมในการทำงานในองค์กร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ด้านเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม

ทำงานเป็นทีม โดยแต่ละตัวแปรแฝงจะมี 2 ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งรวมทั้งหมดมี 14 ตัวแปรสังเกตได้ ผลวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่า Chi-Square เท่ากับ 43.238 df เท่ากับ 40.0 Sig. เท่ากับ .335 มีค่ามากกว่า 0.05 และ CMIN/df. เท่ากับ 1.081 มีค่าน้อยกว่า 2.0 และมีความสอดคล้องและค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ .999 มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .986 มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ .963 มีค่ามากกว่า 0.80 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .014 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ .010 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ .986 มีค่ามากกว่า 0.90 และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ .999 มีค่ามากกว่า 0.90 กล่าวได้ว่า ดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) แสดงผลดังภาพที่ 4.2 และตารางที่ 4.11



ภาพที่ 4.2 แสดงแบบจำลององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.11 ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | λ | SE. | t-value | R2 | AVE | CR. | Cronbach |
|-----------------------------------|-----------|------|----------|-------|-------|-------|----------|
| ด้านความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร | | | | | 0.543 | 0.703 | 0.701 |
| STA1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.78 | - | - | 60.0% | | | |
| STA2 | 0.69 | 0.08 | 11.836** | 48.0% | | | |
| ด้านความต้องการด้านพื้นฐาน | | | | | 0.536 | 0.697 | 0.704 |
| PHY1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.70 | - | - | 50.0% | | | |
| PHY2 | 0.76 | 0.12 | 10.129** | 58.0% | | | |
| ด้านจริยธรรมในการทำงานในองค์กร | | | | | 0.644 | 0.783 | 0.782 |
| ETH1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.75 | - | - | 56.0% | | | |
| ETH2 | 0.85 | 0.08 | 15.036** | 72.0% | | | |
| ด้านแรงจูงใจในการทำงาน | | | | | 0.569 | 0.724 | 0.725 |
| MOT1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.68 | - | - | 46.0% | | | |
| MOT2 | 0.82 | 0.09 | 13.453** | 68.0% | | | |
| ด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม | | | | | 0.719 | 0.836 | 0.838 |
| EFF1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.82 | - | - | 67.0% | | | |
| EFF2 | 0.88 | 0.06 | 17.952** | 77.0% | | | |
| ด้านกระบวนการในการทำงานเป็นทีม | | | | | 0.682 | 0.810 | 0.809 |
| PRO1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.86 | - | - | 73.0% | | | |
| PRO2 | 0.80 | 0.05 | 17.918** | 63.0% | | | |
| ด้านเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม | | | | | 0.537 | 0.698 | 0.769 |
| GOA1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.70 | - | - | 48.0% | | | |
| GOA2 | 0.77 | 0.09 | 13.529** | 59.0% | | | |

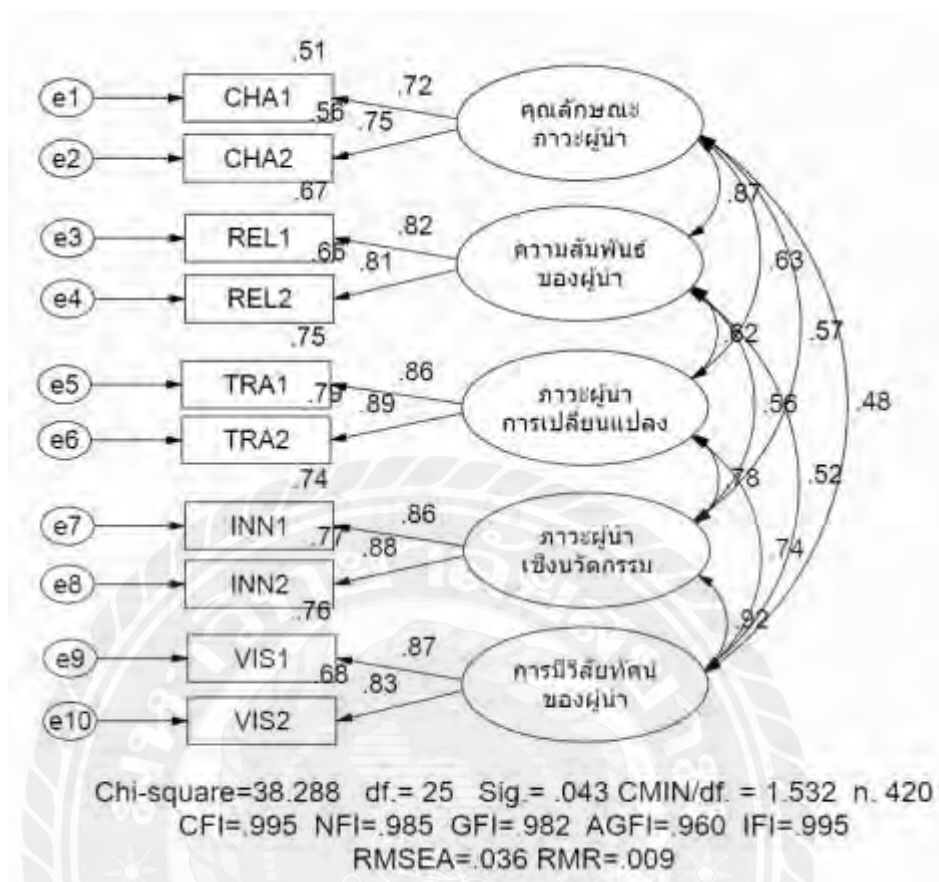
** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจำนวน 7 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร ด้านความต้องการด้านพื้นฐาน ด้านจริยธรรมในการทำงานในองค์กร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการในการทำงานเป็นทีม และด้านเป้าหมาย

ของการทำงานเป็นทีม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.68 - 0.88 มีค่ามากกว่า 0.40 เป็นค่าที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2010) และมีค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.05 - 0.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองรายข้อ ระหว่าง 46.0% - 77.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.536 - 0.719 มากกว่า 0.50 จึงกล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงคู่เข้าที่คือถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี (Lam, L. W., 2012) และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.697 - 0.836 มากกว่า 0.60 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในงานทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) ผลตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักระหว่าง 0.701 - 0.838 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007) แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

2. ด้านภาวะผู้นำ

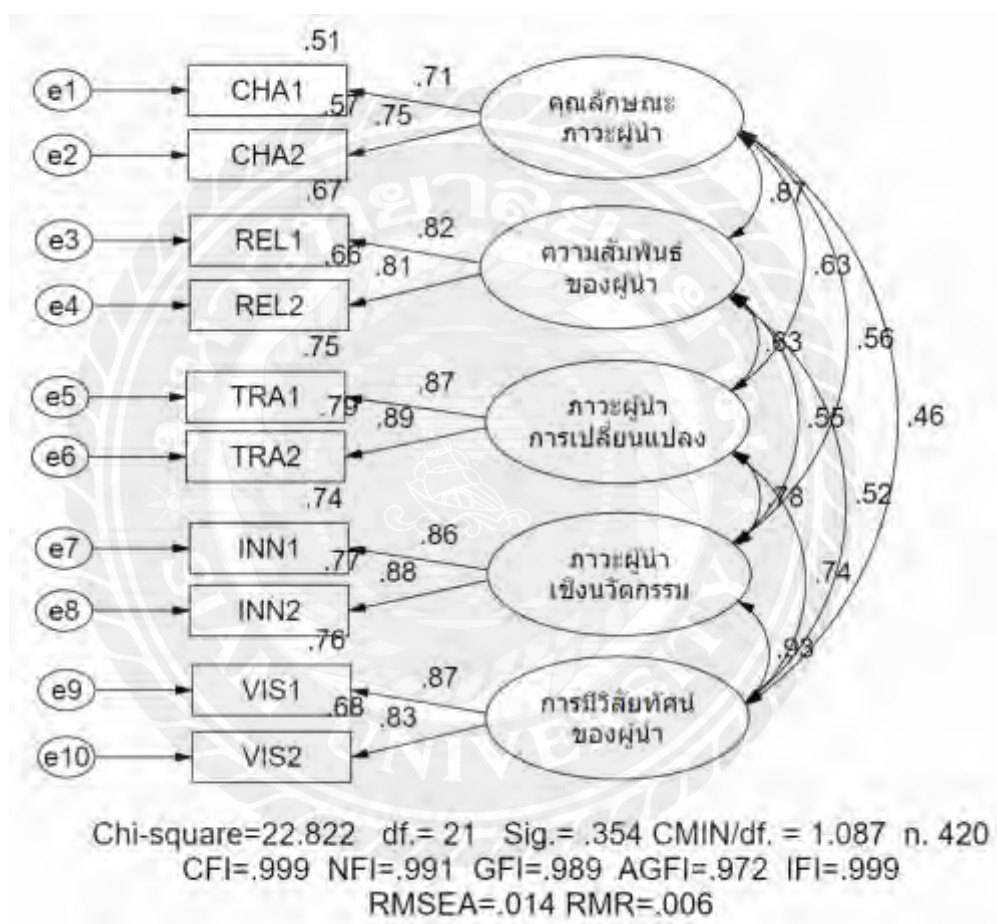
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยด้านภาวะผู้นำมีจำนวน 5 ตัวแปรแฝง และ 10 ตัวแปรสังเกตได้ โมเดลตั้งต้นมีค่า Chi-Square เท่ากับ 38.288 $df = 25.0$ Sig. = .043 < 0.05 และ CMIN/df. เท่ากับ 1.532 < 2.0 ซึ่งกล่าวได้ว่าโมเดลตั้งต้นนั้นไม่มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จึงนำมาปรับค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างสองตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติดัชนีการปรับโมเดล (Modification Index) ดังแสดงในภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 แสดงโมเดลตั้งต้นขององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่สอดคล้องกับบริบทประเทศไทยด้านภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรเชิงองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่สอดคล้องกับบริบทประเทศไทยด้านภาวะผู้นำ หลังจากการปรับโมเดลเพื่อพัฒนาแบบจำลอง มีจำนวน 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยแต่ละตัวแปรแฝงจะมี 2 ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งรวมทั้งรวม 10 ตัวแปรสังเกตได้ ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่า Chi-Square เท่ากับ 22.822 df เท่ากับ 21.0 Sig. เท่ากับ .354 มีค่ามากกว่า .05 และ CMIN/df. เท่ากับ 1.087 มีค่าน้อยกว่า 2.0 และมีความสอดคล้องและค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ .999 มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .989 มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ .972 มีค่ามากกว่า 0.80 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน

กำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .014 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ .006 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ .991 มีค่ามากกว่า 0.90 และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ .999 มีค่ามากกว่า 0.90 กล่าวได้ว่าดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้แสดงว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรง (Validity) แสดงผลภาพที่ 4.4 และตารางที่ 4.12



ภาพที่ 4.4 แสดงแบบจำลององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.12 ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่สอดคล้องกับความต้องการของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำ

| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | λ | SE. | t-value | R2 | AVE | CR. | Cronbach |
|------------------------------|-----------|------|----------|-------|-------|-------|----------|
| ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ | | | | | 0.538 | 0.700 | 0.796 |
| CHA1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.71 | - | - | 51.0% | | | |
| CHA2 | 0.75 | 0.08 | 12.681** | 57.0% | | | |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ | | | | | 0.663 | 0.798 | 0.799 |
| REL1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.82 | - | - | 66.0% | | | |
| REL2 | 0.81 | 0.06 | 15.897** | 67.0% | | | |
| ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | | | 0.768 | 0.869 | 0.868 |
| TRA1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.87 | - | - | 68.0% | | | |
| TRA2 | 0.89 | 0.05 | 20.781** | 74.0% | | | |
| ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | | | | | 0.752 | 0.858 | 0.860 |
| INN1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.86 | - | - | 75.0% | | | |
| INN2 | 0.88 | 0.05 | 22.481** | 76.0% | | | |
| ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ | | | | | 0.720 | 0.837 | 0.835 |
| VIS1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.87 | - | - | 77.0% | | | |
| VIS2 | 0.83 | 0.05 | 20.185** | 79.0% | | | |

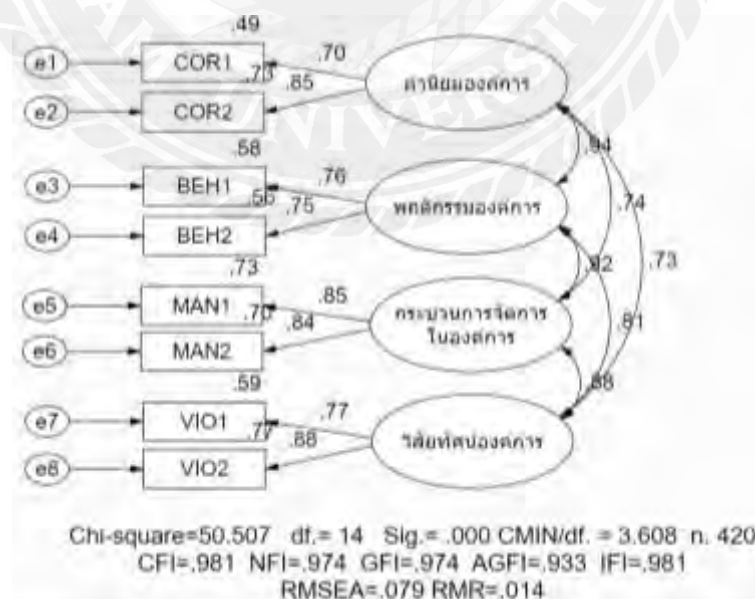
** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่สอดคล้องกับความต้องการของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำ มีจำนวน 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.71-0.89 มีค่ามากกว่า 0.40 เป็นค่าที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2010) และมีค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.05-0.08 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองรายข้อระหว่าง 51.0%-79.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.538-0.768 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงสูงเข้าที่เชื่อถือได้ว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี (Lam, L.W., 2012) และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.700-0.869 มีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงแบบจำลอง

องค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในงานทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) ผลตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักระหว่าง 0.796-0.868 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้ที่มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007) แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้ที่มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

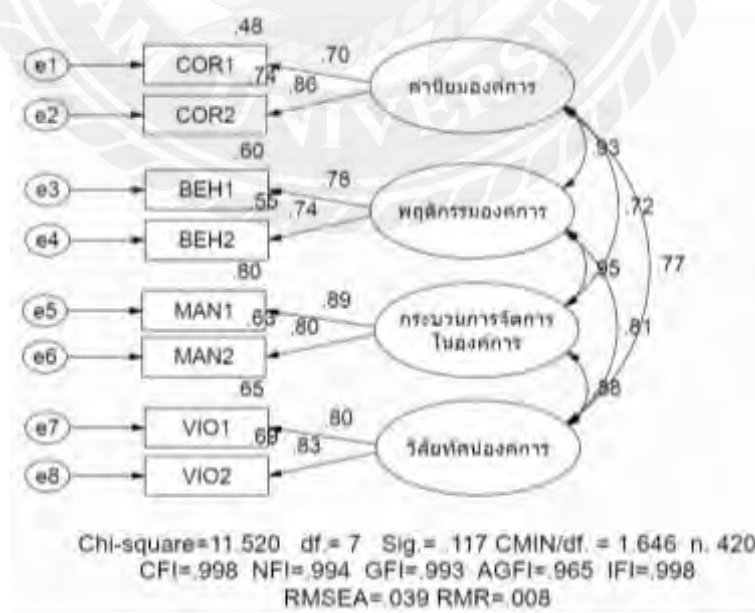
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีจำนวน 4 ตัวแปรแฝง และ 8 ตัวแปรสังเกตได้ โมเดลตั้งต้นมีค่า Chi-Square เท่ากับ 50.507 df = 14.0 Sig. = .000 < .05 และ CMIN/df. เท่ากับ 3.608 > 2.0 ซึ่งกล่าวได้ว่าโมเดลตั้งต้นนั้นไม่มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จึงนำมาปรับค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างสองตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติดัชนีการปรับโมเดล (Modification Index) ดังแสดงในภาพที่ 4.5



ภาพที่ 4.5 แสดงโมเดลตั้งต้นขององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์กร หลังจากการปรับโมเดล เพื่อพัฒนาแบบจำลองมีจำนวน 4 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านค่านิยมองค์กร ด้านพฤติกรรมองค์กร ด้านกระบวนการจัดการในองค์กร และด้านวิสัยทัศน์องค์กร โดยแต่ละตัวแปรแฝงจะมี 2 ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งรวมทั้งหมดจำนวน 8 ตัวแปรสังเกตได้ ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่า Chi-Square เท่ากับ 11.520 df เท่ากับ 7.0 Sig. เท่ากับ .117 มีค่ามากกว่า 0.05 และ CMIN/df. เท่ากับ 1.646 มีค่าน้อยกว่า 2.0 และมีความสอดคล้องและค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ .998 มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .993 มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ .965 มีค่ามากกว่า 0.80 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .039 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อนหรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.008 < 0.05 ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ .994 มีค่ามากกว่า 0.90 และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ .998 มีค่ามากกว่า 0.90 กล่าวได้ว่าดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) แสดงผลดังภาพที่ 4.6 และตารางที่ 4.13



ภาพที่ 4.6 แสดงแบบจำลององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4.13 ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์กร

| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | λ | SE. | t-value | R2 | AVE | CR. | Cronbach |
|-----------------------------|-----------|------|----------|-------|-------|-------|----------|
| ด้านค่านิยมองค์กร | | | | | 0.613 | 0.758 | 0.749 |
| COR1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.70 | - | - | 48.0% | | | |
| COR2 | 0.86 | 0.10 | 13.868** | 74.0% | | | |
| ด้านพฤติกรรมองค์กร | | | | | 0.577 | 0.732 | 0.726 |
| BEH1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.78 | - | - | 60.0% | | | |
| BEH2 | 0.74 | 0.06 | 14.849** | 55.0% | | | |
| ด้านกระบวนการจัดการในองค์กร | | | | | 0.716 | 0.834 | 0.831 |
| MAN1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.89 | - | - | 80.0% | | | |
| MAN2 | 0.80 | 0.05 | 18.151** | 63.0% | | | |
| ด้านวิสัยทัศน์องค์กรรวม | | | | | 0.669 | 0.802 | 0.805 |
| VIO1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.80 | - | - | 65.0% | | | |
| VIO2 | 0.83 | 0.07 | 15.603** | 69.0% | | | |

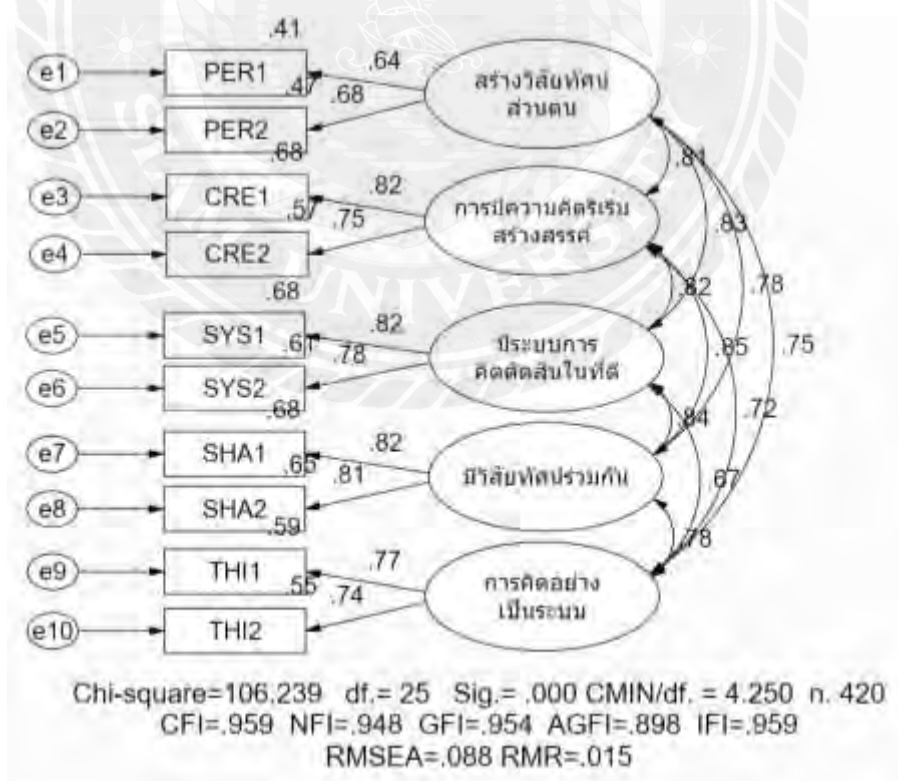
** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีจำนวน 4 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านค่านิยมองค์กร ด้านพฤติกรรมองค์กร ด้านกระบวนการจัดการในองค์กร และด้านวิสัยทัศน์องค์กรรวม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.70-0.89 มีค่ามากกว่า 0.40 เป็นค่าที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2010) และมีค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.05-0.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุขยกำลังสองรายข้อระหว่าง 48.0% - 80.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.577-0.716 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงคู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี (Lam, L.W., 2012) และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.732-0.834 มากกว่า 0.60 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในงานทุกตัว ความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) ผลตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบ์ระหว่าง 0.726-0.831 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007) แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ดังนั้น

จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์การ ทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

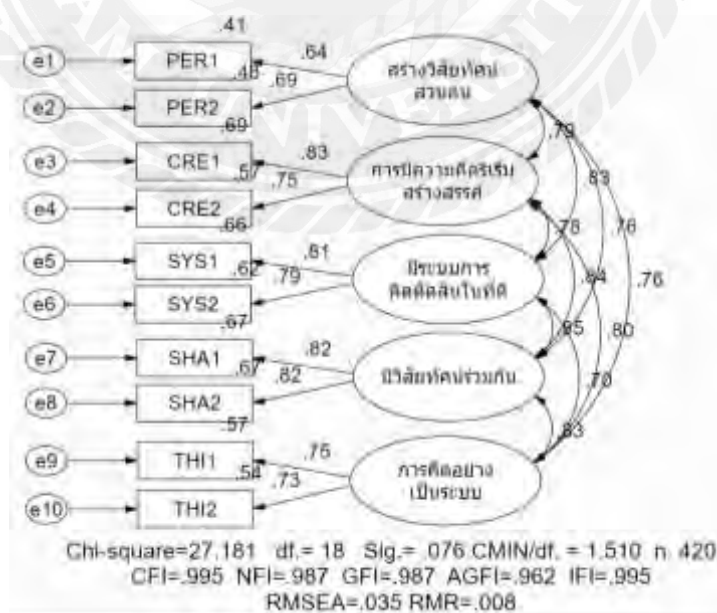
4. ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มีจำนวน 4 ตัวแปรแฝง และ 8 ตัวแปรสังเกตได้ โมเดลตั้งต้นมีค่า Chi-Square เท่ากับ 106.239 df = 25.0 Sig. = .000 < .05 และ CMIN/df. เท่ากับ 4.250 > 2.0 ซึ่งกล่าวได้ว่าโมเดลตั้งต้นนั้นไม่มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จึงนำมาปรับค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างสองตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติดัชนีการปรับโมเดล (Modification Index) ดังแสดงในภาพที่ 4.7



ภาพที่ 4.7 แสดงโมเดลตั้งต้นขององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ หลังจากการปรับโมเดล เพื่อพัฒนาแบบจำลอง มีจำนวน 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านมีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยแต่ละตัวแปรแฝงจะมี 2 ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งรวมทั้งหมด 10 ตัวแปรสังเกตได้ ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่า Chi-Square เท่ากับ 27.181 df เท่ากับ 18.0 Sig. เท่ากับ .076 มีค่ามากกว่า 0.05 และ CMIN/df. เท่ากับ 1.510 มีค่าน้อยกว่า 2.0 และมีความสอดคล้องและค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ $0.995 > 0.90$ ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .987 มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ .962 มีค่ามากกว่า 0.80 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .035 มีค่าน้อยกว่า 0.05, ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ .008 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ .987 มีค่ามากกว่า 0.90 และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ 0.995 มีค่ามากกว่า 0.90 กล่าวได้ว่าดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้แสดงว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรง (Validity) แสดงผลภาพที่ 4.8 และตารางที่ 4.14



ภาพที่ 4.8 แสดงแบบจำลององค์ประกอบเชิงรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 4.14 ผลวิเคราะห์ค่าสถิติองค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้ขีด โนมติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

| ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ | λ | SE. | t-value | R ² | AVE | CR. | Cronbach |
|-----------------------------------|-----------|------|----------|----------------|-------|-------|----------|
| ด้านสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน | | | | | 0.546 | 0.617 | 0.702 |
| PER1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.64 | - | - | 41.0% | | | |
| PER2 | 0.69 | 0.09 | 10.468** | 48.0% | | | |
| ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | 0.627 | 0.770 | 0.764 |
| CRE1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.83 | - | - | 69.0% | | | |
| ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ | λ | SE. | t-value | R ² | AVE | CR. | Cronbach |
| CRE2 | 0.75 | 0.06 | 15.276** | 57.0% | | | |
| ด้านมีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี | | | | | 0.642 | 0.782 | 0.782 |
| SYS1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.81 | - | - | 66.0% | | | |
| SYS2 | 0.79 | 0.07 | 15.958** | 62.0% | | | |
| ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน | | | | | 0.670 | 0.802 | 0.797 |
| SHA1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.82 | - | - | 67.0% | | | |
| SHA2 | 0.82 | 0.06 | 17.861** | 67.0% | | | |
| ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ | | | | | 0.554 | 0.713 | 0.723 |
| THI1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.75 | - | - | 57.0% | | | |
| THI2 | 0.74 | 0.07 | 12.514** | 54.0% | | | |

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้ขีด โนมติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มีจำนวน 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านมีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.64-0.79 มีค่ามากกว่า 0.40 เป็นค่าที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2010) และมีค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.06-0.07 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองรายข้อระหว่าง 41.0% - 69.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.546-0.670 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่าโมเดลการวัดมีความตรงเชิงกลุ่มเข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี (Lam, L.W., 2012) และมีค่าความ

ที่ขงรวม (CR) ระหว่าง 0.617-0.802 มากกว่า 0.60 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในงานทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) ผลตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัทระหว่าง 0.702 - 0.797 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007) แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

4.1.7 ผลการวิเคราะห์การแจกแจงเป็นปกติของตัวแปรแบบจำลองผลรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย แสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 วิเคราะห์การตรวจสอบการแจกแจงค่าสถิติเชิงพรรณนาตัวแปรแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

| ตัวแปร | พิสัย | ต่ำสุด | สูงสุด | \bar{x} | S.D. | แปรปรวน | ความเบ้ | ความโด่ง | C.V. |
|-----------------------------------|-------|--------|--------|-----------|------|---------|---------|----------|--------|
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | | | | | | | | | |
| HRT1 | 3.50 | 1.50 | 5.00 | 4.00 | 0.62 | 0.38 | -0.52 | 1.15 | 15.50% |
| HRT2 | 3.50 | 1.50 | 5.00 | 4.13 | 0.63 | 0.40 | -0.36 | 0.23 | 15.23% |
| HRT3 | 3.50 | 1.50 | 5.00 | 4.02 | 0.69 | 0.47 | -0.43 | 0.04 | 17.07% |
| HRT4 | 4.00 | 1.00 | 5.00 | 3.84 | 0.69 | 0.47 | -0.90 | 2.32 | 17.91% |
| HRT5 | 4.00 | 1.00 | 5.00 | 3.93 | 0.69 | 0.48 | -0.56 | 1.35 | 17.54% |
| HRT6 | 4.00 | 1.00 | 5.00 | 3.93 | 0.68 | 0.47 | -0.61 | 1.02 | 17.34% |
| HRT7 | 3.00 | 2.00 | 5.00 | 4.09 | 0.61 | 0.37 | -0.41 | 0.38 | 14.93% |
| ด้านภาวะผู้นำ | | | | | | | | | |
| LEF1 | 2.50 | 2.50 | 5.00 | 4.00 | 0.61 | 0.37 | -0.16 | -0.28 | 15.14% |
| LEF2 | 3.00 | 2.00 | 5.00 | 4.12 | 0.62 | 0.38 | -0.44 | 0.17 | 14.98% |
| LEF3 | 4.00 | 1.00 | 5.00 | 4.09 | 0.70 | 0.49 | -0.79 | 1.36 | 17.17% |
| LEF4 | 3.50 | 1.50 | 5.00 | 3.96 | 0.70 | 0.49 | -0.69 | 0.85 | 17.60% |
| LEF5 | 3.50 | 1.50 | 5.00 | 4.05 | 0.70 | 0.49 | -0.74 | 0.73 | 17.30% |

ตารางที่ 4.15 วิเคราะห์การตรวจสอบการแจกแจงค่าสถิติเชิงพรรณนาตัวแปรแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย (ต่อ)

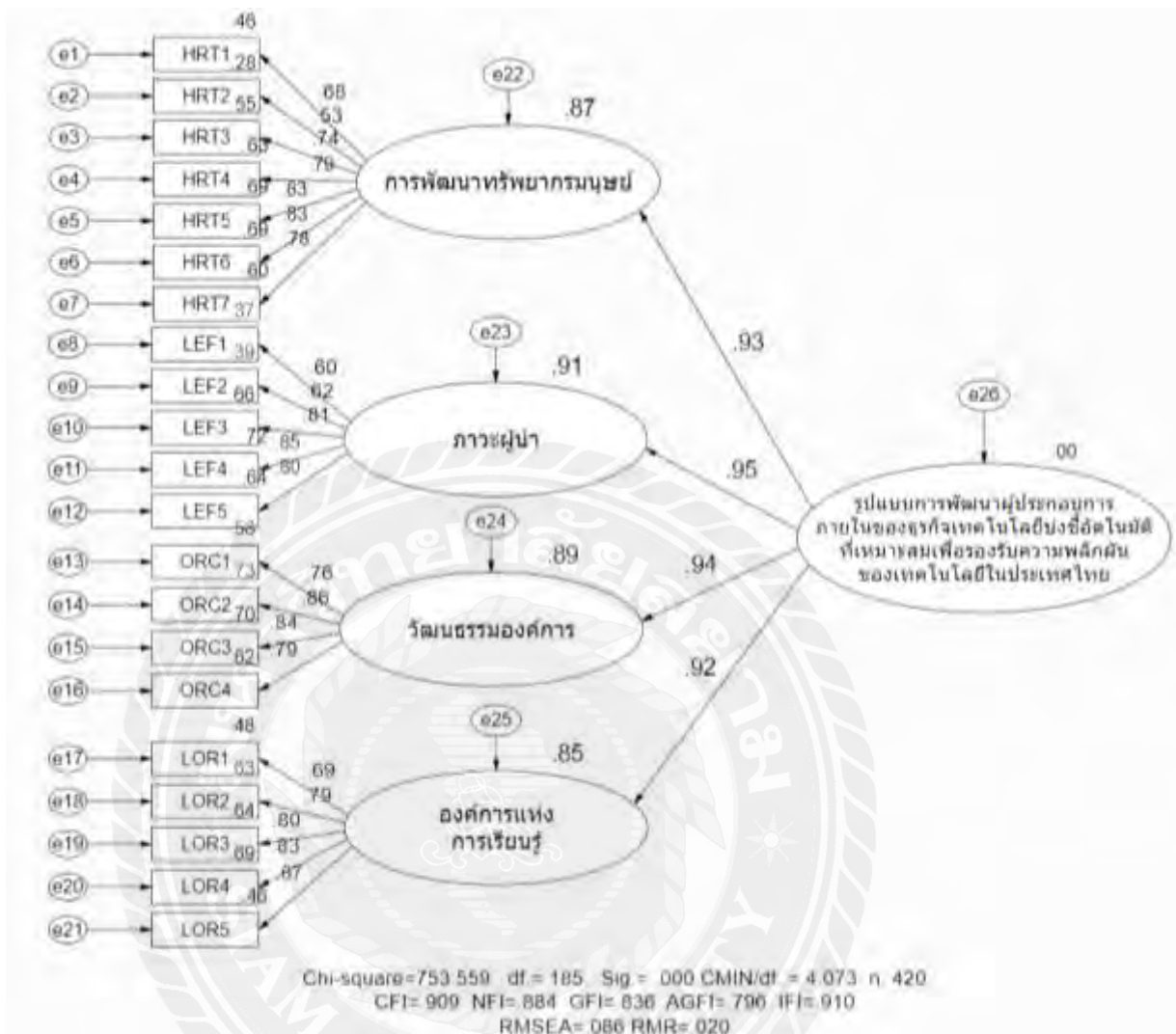
| ตัวแปร | พิสัย | ต่ำสุด | สูงสุด | \bar{x} | S.D. | แปรปรวน | ความเบ้ | ความโด่ง | C.V. |
|-----------------------------------|-------|--------|--------|-----------|------|---------|---------|----------|--------|
| ด้านวัฒนธรรมองค์กร | | | | | | | | | |
| ORC1 | 3.00 | 2.00 | 5.00 | 3.94 | 0.63 | 0.39 | -0.25 | -0.14 | 15.93% |
| ORC2 | 4.00 | 1.00 | 5.00 | 3.88 | 0.65 | 0.42 | -0.51 | 1.19 | 16.75% |
| ORC3 | 4.00 | 1.00 | 5.00 | 3.89 | 0.72 | 0.52 | -0.78 | 1.76 | 18.48% |
| ORC4 | 3.50 | 1.50 | 5.00 | 4.05 | 0.69 | 0.48 | -0.47 | 0.03 | 17.09% |
| ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ | | | | | | | | | |
| LOR1 | 3.00 | 2.00 | 5.00 | 4.13 | 0.50 | 0.25 | -0.51 | 1.79 | 12.18% |
| LOR2 | 3.00 | 2.00 | 5.00 | 4.05 | 0.61 | 0.37 | -0.42 | 0.20 | 15.11% |
| LOR3 | 4.00 | 1.00 | 5.00 | 3.93 | 0.64 | 0.41 | -0.61 | 1.75 | 16.24% |
| LOR4 | 3.50 | 1.50 | 5.00 | 4.00 | 0.64 | 0.41 | -0.43 | 0.61 | 15.98% |
| LOR5 | 3.00 | 2.00 | 5.00 | 4.09 | 0.61 | 0.37 | -0.41 | 0.34 | 14.96% |

จากตาราง 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ตรวจสอบการแจกแจงเป็นปกติของตัวแปรแบบจำลองผลรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ตัวแปรแฝง ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งหมด 21 ตัวแปรตัวแปรสังเกตได้ มีค่าพิสัยที่ 2.50-4.00 ค่าต่ำสุด 1.00 ค่าสูงสุด 5.00 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.84-4.13 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง .50-.72 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายอยู่ใกล้กับค่าเฉลี่ยโดยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังกล่าวมีค่าไม่เกิน 30% ของค่าเฉลี่ยและมีค่าความแปรปรวน (Variance) หรือค่ากำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง .25-.52 มีค่าความเบ้ (Skewness) หรือความไม่สมมาตรของการแจกแจงในภาพรวม ตัวแปรมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวาจนถึงเบ้ซ้าย แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทั้งหมดมีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง (-0.90) ถึง (-0.16) มีค่าความโด่ง (Kurtosis) มีค่าระหว่าง (-0.28) ถึง 2.32 จึงถือว่าตัวแปรมีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติเล็กน้อย จากผลวิเคราะห์ถือว่าตัวแปรมีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติเล็กน้อย ซึ่งเกณฑ์ของความเบ้และความโด่งที่ยอมรับได้ได้โค้งปกติมีค่าความเบ้ไม่เกิน 3.00 และ ค่าความโด่งไม่เกิน 10.00 (พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวน (Coefficient

of Variation : CV) ระหว่าง 12.18% - 18.48% น้อยกว่า 30.0% แสดงให้เห็นว่ามีการกระจายของข้อมูลที่เหมาะสม (Griffiths JC, 1967) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรมีความเที่ยงความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์นำเข้าโมเดลแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยได้

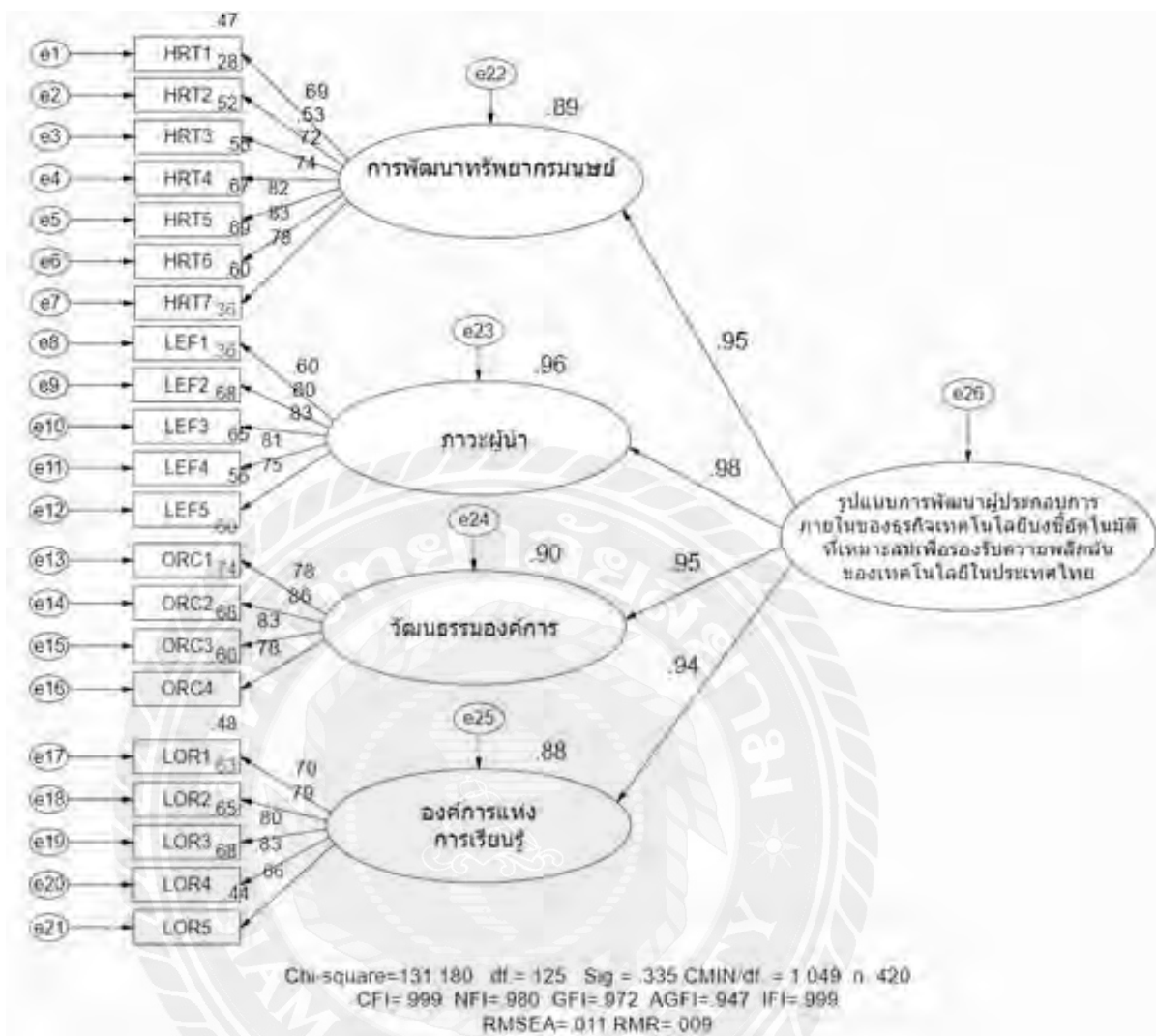
4.1.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ตัวแปรในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งผลวิเคราะห์โมเดลตั้งต้นมีค่า Chi-Square เท่ากับ 753.559 df = 185.0 Sig. = .000 < .05 และ CMIN/df. เท่ากับ 4.073 > 2.0 ซึ่งกล่าวได้ว่าโมเดลตั้งต้นนั้นไม่มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงนำมาปรับค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างสองตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติดัชนีการปรับโมเดล (Modification Index) ดังแสดงในภาพที่ 4.9



ภาพที่ 4.9 แสดงโมเดลตั้งต้นองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

ผลวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย หลังจากปรับค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างสองตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติดัชนีการปรับโมเดล ให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้ค่าสถิติเป็นที่ยอมรับโดยวิธีเชื่อมตัวแปร Modification Indices และทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยการพิจารณาค่าน้ำหนักตัวแปรและค่า R² เพื่อทำการตรวจสอบความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้ สรุปผลวิเคราะห์ที่ได้ดังภาพที่ 4.10 และตารางที่ 4.16



ภาพที่ 4.10 แสดงองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้ัดโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติประเมินความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

| ดัชนี | เกณฑ์ | ผลลัพธ์ | ผลสรุป | การอ้างอิงเกณฑ์ชี้วัด |
|----------------------------------|-------|---------|----------|--|
| Chi-Square = 131.180 df. = 125.0 | | | | |
| Sig. | > .05 | .335 | ตรงเกณฑ์ | Hair et al. (2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996) |
| CMIN/df. | < 2.0 | 1.049 | ตรงเกณฑ์ | Bollen (1989), Diamantopoulos and Siguaw (2000) |
| GFI | > .80 | .972 | ตรงเกณฑ์ | Hair et al. (2006), Browne and Cudeck (1993) |
| AGFI | > .80 | .947 | ตรงเกณฑ์ | Durande-Moreau an Usunier (1999), Harrison walker (2001) |
| NFI | > .90 | .980 | ตรงเกณฑ์ | Hair et al. (2006), Diamantopoulos and Siguaw (2000) |
| IFI | > .90 | .999 | ตรงเกณฑ์ | Hair et al. (2006), Mueller (1996) |
| CFI | > .90 | .999 | ตรงเกณฑ์ | Hair et al. (2006), Diamantopoulos and Siguaw (2000) |
| RMR | < .05 | .009 | ตรงเกณฑ์ | Diamantopoulos, Siguaw (2000) |
| RMSEA | < .05 | .011 | ตรงเกณฑ์ | Hair et al. (2006), Schumacker & Lomax (2010) |

จากภาพที่ 4.10 และตารางที่ 4.16 ผลวิเคราะห์แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยหลังจากปรับค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างสองตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติดัชนีการปรับโมเดล (Modification Index) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีค่า Chi-Square เท่ากับ 131.180 df เท่ากับ 125.0 มีค่า Sig. เท่ากับ .335 มีค่ามากกว่า .05 และ CMIN/df. เท่ากับ 1.049 มีค่าน้อยกว่า 2.0 สอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996) ผลการวิเคราะห์จากการปรับโมเดล พบว่า ดัชนีมีความสอดคล้องและค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 7 ดัชนี สรุปได้ดังนี้

1. ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2006) ซึ่ง CFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

2. ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่า 0.972 ค่าดัชนี

เป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2006) และ Mueller (1996) ซึ่ง GFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

3. ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ ค่าที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.80 ผลการวิเคราะห์มีค่า 0.974 ซึ่งมีค่ามากกว่า ค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Durande-Moreau an Usunier (1999) โดยที่ AGFI ที่ดีควรมีค่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

4. ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร โดยค่าที่ดีมากควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 โมเดลจึงมีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.011 เป็นค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นค่าที่ดีมาก ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิด ตรงตามเกณฑ์ Hair et al. (2006), Browne and Cudeck (1993) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

5. ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index; NFI) เป็นดัชนีความสอดคล้องสัมพัทธ์โดยค่า NFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ $0.980 > 0.90$ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2006) และ Diamantopoulos and Siguaw (2000) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

6. ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental fit index; IFI) เป็นค่าดัชนีที่ทดสอบเปรียบเทียบรูปแบบทดสอบกับรูปแบบฐานที่ตัวแปรทุกตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งจะแสดงว่ารูปแบบทางทฤษฎีสามารถใช้อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้อย่างดี โดยค่าที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ $0.999 > 0.90$ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2006) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

7. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) แสดงขนาดของเศษส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืน ค่าควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าที่ดีควรมีค่าเท่ากับหรือเข้าใกล้ 0 มากที่สุด ผลวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.009 มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งเป็นค่า RMR ที่ดีมาก ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิด ตรงตามเกณฑ์ Diamantopoulos, Siguaw (2000) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

จากผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีทั้ง 7 ตัว มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งให้เห็นว่าองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความสมานฉันท์และการเอื้ออาทรต่อกันในชุมชน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดค่าซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) หรือ OK Fit Confirm สรุปผลทดสอบได้ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

| องค์ประกอบ | ตัวแปรสังเกตได้ | λ | SE. | t-value | R ² |
|-----------------------------------|----------------------------|-----------|------|----------|----------------|
| ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | | | | | |
| | HRT1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.69 | - | - | 47.0% |
| | HRT2 | 0.53 | 0.07 | 10.761** | 28.0% |
| | HRT3 | 0.72 | 0.09 | 13.622** | 52.0% |
| | HRT4 | 0.75 | 0.09 | 13.900** | 56.0% |
| | HRT5 | 0.82 | 0.09 | 15.332** | 67.0% |
| | HRT6 | 0.83 | 0.09 | 15.508** | 70.0% |
| | HRT7 | 0.78 | 0.08 | 13.840** | 60.0% |
| ด้านภาวะผู้นำ | | | | | |
| | LEF1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.60 | - | - | 36.0% |
| | LEF2 | 0.60 | 0.07 | 14.124** | 36.0% |
| | LEF3 | 0.83 | 0.12 | 13.133** | 68.0% |
| | LEF4 | 0.81 | 0.12 | 13.020** | 65.0% |
| | LEF5 | 0.75 | 0.12 | 11.885** | 56.0% |

ตารางที่ 4.17 ผลวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย (ต่อ)

| องค์ประกอบ | ตัวแปรสังเกตได้ | λ | SE. | t-value | R ² |
|----------------------------------|----------------------------|-----------|------|----------|----------------|
| ด้านวัฒนธรรมองค์กร | | | | | |
| | ORC1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.78 | - | - | 60.0% |
| | ORC2 | 0.86 | 0.06 | 19.040** | 74.0% |
| | ORC3 | 0.83 | 0.07 | 17.257** | 68.0% |
| | ORC4 | 0.78 | 0.07 | 16.540** | 60.0% |
| ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ | | | | | |
| | LOR1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์) | 0.70 | - | - | 49.0% |
| | LOR2 | 0.80 | 0.09 | 15.129** | 63.0% |
| | LOR3 | 0.81 | 0.10 | 15.300** | 65.0% |
| | LOR4 | 0.83 | 0.10 | 15.692** | 68.0% |
| | LOR5 | 0.66 | 0.09 | 12.755** | 44.0% |

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ผลการวิเคราะห์ทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ตัวแปรประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 4 ตัวแปรแฝงรวม 21 ตัวแปรสังเกตได้ ผลวิเคราะห์พบว่า มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.53-0.86 มีค่ามากกว่า 0.40 เป็นค่าที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2010) และมีค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.06-0.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองรายข้อระหว่าง 28.0%-74.0% เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระรูปคะแนนมาตรฐานเป็นค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่จะบ่งบอกอิทธิพลเส้นทางขององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยนำมาสรุปผลการทดสอบรายองค์ประกอบได้ดังนี้

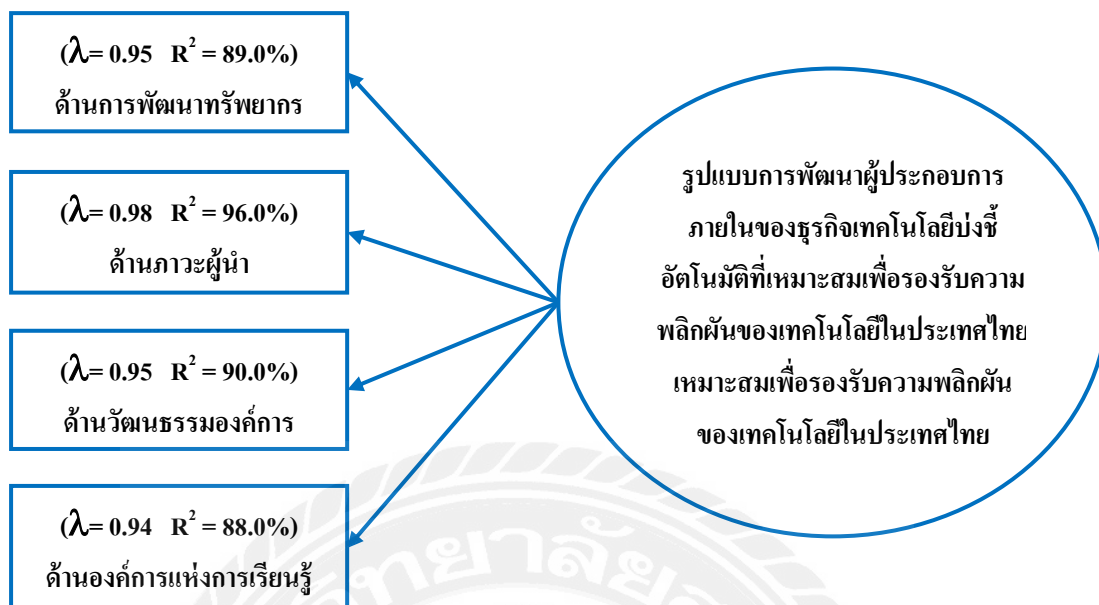
1. องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจำนวน 7 ตัวแปรสังเกตได้ (HRT1-HRT7) มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.53-0.83 ค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.07-0.09 และค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองเมื่อจำแนกตามตัวแปรระหว่าง 28.0%-70.0% โดยรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยขององค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.95 มีค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ ร้อยละ 89.0

2. องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มีจำนวน 5 ตัวแปรสังเกตได้ (LEF1-LEF5) มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.60-0.83 ค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.07-0.12 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองเมื่อจำแนกตามตัวแปรระหว่าง 36.0%-68% โดยรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยขององค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.98 มีค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ ร้อยละ 96.0

3. องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร มีจำนวน 4 ตัวแปรสังเกตได้ (ORC1-ORC4) มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.78-0.86 ค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.06-0.07 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองเมื่อจำแนกตามตัวแปรระหว่าง 60%-74% โดยรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยขององค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.95 มีค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ ร้อยละ 90.0

4. องค์ประกอบด้านองค์การแห่งการเรียนรู้มีจำนวน 5 ตัวแปรสังเกตได้ (LOR1-LOR5) มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.66-0.83 ค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.09-0.10 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองเมื่อจำแนกตามตัวแปรระหว่าง 44.0%-68.0% โดยรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยขององค์ประกอบด้านองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.94 มีค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ ร้อยละ 0.88



ภาพที่ 4.11 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองผลรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองผลรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยพบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลมากที่สุด ด้านภาวะผู้นำค่าสัมประสิทธิ์ 0.98 มีค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ร้อยละ 96.0 รองลงมา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าสัมประสิทธิ์ 0.95 ค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ ร้อยละ 89.0 ด้านวัฒนธรรมองค์กรค่าสัมประสิทธิ์ 0.95 ค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ ร้อยละ 90.0 และด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ค่าสัมประสิทธิ์ 0.94 ค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ ร้อยละ 88.0 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในส่วนนี้เป็นผลการวิเคราะห์วิจัยเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันผลการพัฒนารูปแบบและองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยนำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนำมาพัฒนาเป็นแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ผ่านเนื้อหาสาระ (Content Analysis) โดยการจับประเด็นสำคัญในองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับผู้จัดการอาวุโสของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทย และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และสรุปผล ผลสรุปมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.2.1 ผลสรุปจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

1. องค์ประกอบที่ 1 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สาระสำคัญที่สรุปได้คือ

1.1 ความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างเห็นตรงกันว่า ความต้องการด้านความมั่นคงในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ดังสะท้อนได้จากผลสัมภาษณ์ของ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 1 (การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 ธันวาคม 2565) ที่กล่าวว่า “การปรับเปลี่ยนแผนงานและโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน โดยนอกจากจะเป็นเครื่องกระตุ้นพนักงานให้มีการทำงานดีขึ้น และเป็นเครื่องบำรุงขวัญกำลังใจในการทำงานแล้ว ผลการทำงานอันเป็นจุดหมายที่แท้จริงของการให้ความมั่นคงก็จะดีขึ้นเป็นเงาตามตัว โดยความมั่นคงนั้นถือเป็นเครื่องช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อันเป็นประโยชน์แก่บริษัทโดยตรง” สอดคล้องกับ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5 (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 ธันวาคม 2565) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า “บริษัทได้พยายามทำให้พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้ได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยจะสามารถทำงานได้จน

เกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวของพนักงาน และทำงานได้อย่างมีความสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม”

ดังนั้นความต้องการด้านความมั่นคงในองค์กร จึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยองค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนนโยบาย และ โครงสร้าง องค์กรตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของธุรกิจ และมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

1.2 ความต้องการด้านพื้นฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่าความต้องการด้านพื้นฐานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีผลต่อในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ดังสะท้อนได้จากผลสัมฤทธิ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 22 ธันวาคม 2565) ที่กล่าวว่า “นอกจากค่าตอบแทนเหมาะสมเพื่อที่จะให้พนักงานสามารถดูแลภาระค่าใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวได้แล้ว หากบริษัทต้องการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในให้ประสบผลสำเร็จ ต้องดูแลความต้องการทางกายภาพอื่นๆ ของพนักงาน เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับเรื่องการเดินทาง วันลาและวันหยุด ประกันชีวิตของพนักงาน รวมถึงกาแฟหรืออาหารว่างในที่ทำงาน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงการมอบหมายปริมาณงานที่เหมาะสมมีความยืดหยุ่นในการทำงาน และไม่ทำให้กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว เพราะหลายครั้งที่บริษัทต้องสูญเสียบุคลากรดีๆ ไป เพราะปริมาณงานที่มากเกินไปจนกระทบกับชีวิตครอบครัวของเขา หรือกระทบกับสุขภาพของพนักงาน” สอดคล้องกับ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 4* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 ธันวาคม 2565) ที่กล่าวว่า “บริษัทฯ มีสวัสดิการอื่นๆ แก่พนักงานนอกจากค่าจ้างปกติ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจ สร้างความรู้สึกที่ดีร่วมกันระหว่างบริษัทกับพนักงาน และยังมีส่งเสริมสร้างพันธสัญญาทางใจและความผูกพันความจงรักภักดีต่อองค์กรให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ และเพื่อสร้างแนวคิดความรู้สึกความเป็นเจ้าขององค์กรให้เกิดขึ้น”

ดังนั้นความต้องการด้านพื้นฐานจึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยองค์กรนอกจากจะต้องจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมแล้ว ยังจะต้องให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้พร้อมกับการไปรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร และทำให้

พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าขององค์กร

1.3 จริยธรรมในการทำงานในองค์กร ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่า จริยธรรมในการทำงานในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีผลต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัย เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ดังสะท้อนได้จากผลสัมฤทธิ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 7* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 6 มกราคม 2566) ที่ได้ให้สัมภาษณ์ว่า “ในการที่จะพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในให้เกิดขึ้นได้นั้น จริยธรรมในการทำงานในองค์กรถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างมาก เพราะจะทำให้บริษัทมีการเติบโตได้อย่างยั่งยืน บางครั้งเป้าหมายในการทำธุรกิจไม่ใช่เพื่อแสวงหากำไรสูงสุดเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเป็นการแสวงหากำไรอย่างยั่งยืน ดังนั้นบริษัทที่ให้ความสำคัญกับจริยธรรมและการให้ความยุติธรรมแก่พนักงานก็จะทำให้บริษัทสามารถปรับตัวและอยู่รอดได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว” และยังคงคล้องกับของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 3* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 10 ธันวาคม 2565) ที่ได้กล่าวว่า “บริษัทให้ความสำคัญกับคำว่าจริยธรรมในการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก โดยมีกระบวนการตรวจสอบที่มีความยุติธรรมอย่างมากที่สุด และได้กำหนดให้จริยธรรมในการทำงานในองค์กรเป็นนโยบายหลักที่สำคัญที่สุด ห้ามฝ่าฝืน โดยเด็ดขาด และมีกระบวนการสื่อสารกับพนักงานในทุกระดับเป็นอีเมลอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการจัดให้มีการฝึกอบรมด้านจริยธรรมประจำปี ทั้งแบบ Online และ Onsite และมีการตรวจสอบรายชื่อผู้เข้าอบรมเพื่อให้มั่นใจได้ว่าทุกคนในองค์กรจะผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร Code of Business Conduct และ Ethic Culture และพนักงานต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้บริษัทยังมีระบบรับแจ้งสิ่งที่ผิดจริยธรรมที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และสะดวกต่อการรายงาน มีระบบการสืบสวนที่เก็บความลับของผู้แจ้งข้อมูลได้เป็นอย่างดี เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้รายงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในบริษัทขึ้นได้”

ดังนั้นจริยธรรมในการทำงานในองค์กร จึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัย เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยองค์กรต้องปลูกฝังให้พนักงานให้ความสำคัญด้านจริยธรรมในการทำงานในองค์กร และมีกระบวนการตรวจสอบที่มีความเป็นธรรมและยุติธรรมกับพนักงาน ซึ่งการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในที่ทำงานจะเป็นสิ่งที่จะช่วยสร้างนิสัยที่ดีในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของพนักงาน ระหว่างองค์กรและ

บุคลากร รวมไปถึงกับลูกค้าขององค์กร และยังเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงานอีกด้วย

1.4 แรงจูงใจในการทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่า แรงจูงใจในการทำงานในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีผลต่อการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ดังสะท้อนได้จากผลสัมฤทธิ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 8* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 10 มกราคม 2565) “นอกจากผลตอบแทนที่คุ้มค่าที่บริษัทได้ให้กับพนักงานแล้ว ความยืดหยุ่นในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจภายในหรือความรู้สึกภายในของพนักงานเพิ่มขึ้น เพราะสามารถสร้างความผูกพันภายในบริษัท ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานมีความต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาตัวเอง พนักงานจะมีความภูมิใจในบริษัทที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่ตรงกับเขา และสามารถส่งเสริมให้พนักงานประสบความสำเร็จในการตามเป้าหมายขององค์กร การสร้างแรงจูงใจภายในอาจเป็นเรื่องที่ทำทนาย แต่หากสำเร็จแล้วจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและทำให้องค์กรมีพนักงานที่มี "ใจ" ให้กับองค์กรอย่างแท้จริง และส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ประกอบการภายในได้” และยังสอดคล้องกับของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 3* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 10 ธันวาคม 2565) ที่ได้กล่าวว่า “บริษัท ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าต่อการทำงานและมีกิจกรรมอื่นๆ ซึ่งช่วยกระตุ้นให้พนักงานต้องการทำงานให้เสร็จเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เช่น การไปฝึกอบรมในต่างประเทศ การมีกิจกรรมร่วมกับลูกค้า การมีการประชุมกับทีมนอกสถานที่ หรือแม้แต่การมีกิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันในทีม ล้วนเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานได้พัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี”

ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยองค์กรจะต้องให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าแก่พนักงาน โดยจะส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ และมีความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงองค์กรจะต้องมีนโยบายและกิจกรรมที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ

1.5 ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด ต่างมีความเห็นตรงกันว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยมีผลต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยี บ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ดังสะท้อนได้จากผล สัมภาษณ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 3* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 10 ธันวาคม 2565) ที่กล่าวว่า “บริษัท มีการกำหนดวิธีการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดย กำหนดวิธีการทำงานให้พนักงานประสานการทำงานร่วมกันในทุกภาคส่วน โดยใช้ความสามารถ ของ Software Application ในการบันทึกและปรับปรุงข้อมูลในการทำงานในแต่ละวัน และมีการ สรุปผลการดำเนินงานและเปรียบเทียบกับเป้าหมายในแต่ละสัปดาห์ มีปัญหาข้อสรุปในการประชุม เพื่อกำหนดวิธีการทำงานใหม่ เพื่อให้ทีมงานนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละปี และ สอดคล้องกับเป้าหมายในระยะกลางผ่านการทำงานแบบทีมที่มีการอัปเดตและปรับปรุงข้อมูลจาก ทุกๆ ทีม ซึ่งจะทำให้สมาชิกในทีม หัวหน้าทีม และทีมผู้บริหารเข้าใจถึงสถานการณ์ปัจจุบัน มีความ ยืดหยุ่นและสามารถปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความ เป็นผู้ประกอบการภายในและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน” และยังสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 ธันวาคม 2565) ที่กล่าวว่า “ทีมงานที่มี ประสิทธิภาพจะส่งผลให้บริษัทมีการเติบโตและพัฒนาก้าวหน้า โดยทีมงานจะช่วยสร้างระบบการ ทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพให้เกิดทั่วทั้งองค์กรทุกคนในทีมจะรู้สึกมีความเป็นเจ้าของในงานที่ต้อง ทุ่มความคิดและทุ่มแรงกายให้งานเพื่อความสำเร็จของงาน โดยถือเป็นผลงานทั้งหมดเป็นของทีม บริษัทจึงสามารถขับเคลื่อนได้ด้วยความเร็วและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทีมที่ดีควรสร้าง บรรยากาศในการทำงานให้มีความไว้วางใจกันเชื่อใจกัน มีความผูกพันกันจนก่อให้เกิดความรัก ความ สามัคคีกันภายในทีม มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีระบบบริหารหรือการจัดการทีมที่ดี มี สมาชิกที่มีคุณภาพมีความสามารถในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีผู้นำทีมที่มี ประสิทธิภาพ และมีภาวะผู้นำที่ดีด้วยเช่นกัน ซึ่งจะนำทีมให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมาย ไว้”

ดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม จึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจ เทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ซึ่งองค์กรนั้น จะต้องให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของแผนงาน โดยมีทีมงานให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และแก้ไข ปัญหาาร่วมกันให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุดและองค์กรจะต้องมีการกำหนดวิธีการในการทำงาน เป็นทีมงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ภารกิจ เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

1.6 กระบวนการในการทำงานเป็นทีม ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่า กระบวนการในการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีผลต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยี บังชี้อัดโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ดังสะท้อนได้จากผล สัมภาษณ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 22 ธันวาคม 2565) ได้อธิบายถึง กระบวนการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรตามที่มีความเข้าใจว่า “ในพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ภายในให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น การทำงานเป็นทีมก็ควรเริ่มวางแผน โดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อโฟกัสเป้าหมายในการเดินทางไปข้างหน้าร่วมกัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ บรรลุความสำเร็จตามภารกิจซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดีควรมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจนในสิ่งเดียวกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความสำเร็จของทีม โดยอาจเขียนวัตถุประสงค์และหน้าที่ของแต่ละคนเป็นลายลักษณ์อักษรให้เข้าใจง่าย และทำได้จริง สนองนโยบายขององค์กร” ในขณะที่ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 8* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 10 มกราคม 2565) ได้กล่าวว่า “บริษัทได้กำหนดระบบการทำงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติตามได้ง่าย ไม่ ก่อให้เกิดปัญหา ไม่ทำให้ระบบการทำงานสะดุด หากทำงานได้ราบรื่น ก็ย่อมทำให้เกิดความสำเร็จ ได้ง่ายขึ้น และกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น คนในทีมงาน ไม่ควรจะทำหน้าที่ ทับซ้อนกัน แต่ละคนควรต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบของตนที่ชัดเจน มีภารกิจของตัวเอง เพื่อให้ ทุกคนในทีมงานทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ซึ่งอาจจะทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ อีกทั้ง ระบบงานต้องมีความยืดหยุ่น มีความเป็นอิสระ ลดความซับซ้อนในการตัดสินใจ เพื่อความรวดเร็ว ต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และเกิดผลงานที่มีเป็นประโยชน์กับองค์กรได้”

ดังนั้นกระบวนการในการทำงานเป็นทีมจึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจ เทคโนโลยีบังชี้อัดโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย องค์กรต้องให้ ความสำคัญเป็นอย่างมากต่อกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งด้านการวางแผน การปฏิบัติงาน การตรวจสอบและปรับปรุงงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันทั้งองค์กร โดยองค์กรต้องให้การ สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานใน ส่วนต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ

1.7 เป้าหมายในการทำงานเป็นทีม ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่า เป้าหมาย ในการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีผลต่อใน การพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบังชี้อัดโนมัติเพื่อ

รองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากผลสัมฤทธิ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 1* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 ธันวาคม 2565) ที่ได้อธิบายถึงเป้าหมายของการทำงานเป็นทีมว่า “การกำหนดเป้าหมายของการทำงานที่ดี ผู้นำทีม และสมาชิกในทีมงานต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีวัตถุประสงค์ และมีแนวคิดที่มีส่วนได้เสียร่วมกัน รวมถึงสื่อสารระหว่างทีมงานให้มีความเข้าใจในเป้าหมายเดียวกัน และควรกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ให้ชัดเจนที่ผลของงานมากกว่าการกระทำ การกำหนดเป้าหมายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติใช้เป็นเครื่องมือในการรวมพลังในการทำงาน และใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จหรือความสำเร็จในงานการทำงานเป็นทีมที่ดีไม่เพียงแต่ดูจากลักษณะของทีม และบทบาทที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีการที่ทำงานด้วยการทบทวนงาน แนะนำให้ทีมงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำรู้จักคิด การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคนหรือของทีม” และยังสอดคล้องกับ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 10* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 ธันวาคม 2565) ที่ได้กล่าวว่า “บริษัทมีการสื่อสารกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผ่านหลายช่องทาง โดยจะการส่งรายงานผลเป็นรายสัปดาห์ เพื่อเปรียบเทียบผลการทำงานในปัจจุบันเทียบกับเป้าหมายในทุกระดับการทำงานระดับบุคคล ระดับหน่วยการทำงาน ระดับประเทศ และระดับภูมิภาค และยังมีการประชุมติดตามผลการดำเนินงานระหว่างหัวหน้างานและพนักงานเป็นรายสัปดาห์ เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน ประเมินผลงาน กำหนดวิธีการทำงานใหม่ๆ ซึ่งจะเป็นการช่วยให้สามารถรับทราบปัญหาที่รวดเร็วขึ้น นำมาซึ่งการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่ทันต่อสถานการณ์”

ดังนั้นเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมจึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยองค์การต้องมีการสื่อสารที่ดีระหว่างพนักงาน เพื่อให้มีเป้าหมายในการทำงานของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีมงาน และจะต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงาน เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการทำงานเป็นทีมอย่างไว้ใจจำกัด

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันประกอบไปด้วย (1) ความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร (2) ความต้องการด้านพื้นฐาน (3) จริยธรรมในการทำงานในองค์กร (4) แรงจูงใจในการทำงาน (5) ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม (6) กระบวนการในการทำงานเป็นทีม และ (7) เป้าหมายในการทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนา

ความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

2. องค์ประกอบที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ

สาระสำคัญที่สรุปได้คือ

2.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านภาวะผู้นำ โดยมีผลต่อในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากผลสัมฤทธิ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 22 ธันวาคม 2565) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำภายในองค์การตามที่มีความเข้าใจว่า “ภาวะผู้นำภายในองค์การนั้นเป็นปัจจัยที่มีสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การและสามารถสร้างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การให้เกิดได้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผน สั่งการ ควบคุม และควบคุม ให้บุคลากรหรือผู้ตามนั้นทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้นำต้องเป็นนักสื่อสารที่ดีด้วย สามารถสื่อสารได้ตรงประเด็น แม่นยำ ไม่อ้อมค้อม ไม่ว่าจะเป็นการชมเชย หรือวิจารณ์งานในเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงการบอกเป้าหมายสิ่งที่ควรทำอย่างชัดเจน และควรสื่อสารอย่างพอเหมาะพอดี มีการลำดับความสำคัญอย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ในขณะที่ผู้ตามต้องมีความกล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้” สอดคล้องกับ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 ธันวาคม 2565) ที่มีความเห็นว่า “บุคลิกภาพของผู้นำนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งหากต้องการจะสร้างแนวคิดให้ผู้ตามมีความรักและเป็นเจ้าขององค์การ เพราะการที่ผู้นำมีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ตาม เมื่อการยอมรับเกิดขึ้นการบริหารงานย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เพราะผู้นำนอกจากจะต้องตระหนักถึงเป้าหมายขององค์การแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การด้วยและสิ่งที่สำคัญอีกอย่างคือ ความมีภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร ผู้นำต้องบริหารจัดการให้เป็นที่ยอมรับของคนในองค์การ มุ่งเน้นเรื่องการสื่อสารให้ชัดเจน และต้องอาศัยศักยภาพของตนเองและของทีมงานร่วมกัน”

ดังนั้นคุณลักษณะภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถ

ในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ และคุณลักษณะผู้ตามที่ดีจะต้องมีความรับผิดชอบในงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความคิดเป็นของตนเอง กล้าแสดงออก และสนับสนุนการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกับองค์กรได้

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านภาวะผู้นำ โดยมีผลต่อในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยี ในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากผลการสัมภาษณ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 4* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 ธันวาคม 2565) ได้อธิบายถึงคุณความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่งหากจะพิจารณาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำใส่ไว้ในรูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายใน ความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ควรให้ความสำคัญ เนื่องจากการทำงานถ้าเรายึดเพียงคำสั่งทางเดียวจากผู้นำ โดยไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเลยเป็นการทำงานทางเดียวเท่านั้น ซึ่งหากตรงข้ามกันทั้งผู้นำและพนักงานมีความเข้าใจตรงกันมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคอยรับฟังความคิดเห็นเพื่อเติมเต็มในการทำงาน องค์กรจะเดินหน้าไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยเฉพาะหากมีการกำหนดได้ว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีนั้นจะต้องทำอย่างไร หรือว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำที่ดีนั้นต้องทำอย่างไร ยิ่งทำให้ภาพการทำงานมีความชัดเจนมากและทำงานร่วมกันได้มีความสุขในขณะที่ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 7* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 6 มกราคม 2566) ให้ความเห็นว่า “ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับผู้ตามจะช่วยให้ปัญหาใหญ่กลายเป็นปัญหาเล็กได้ และจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์ โดยไม่คิดกันแนวความคิดใหม่ๆ และสามารถทำงานกับผู้ตามหรือผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคนได้ และสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องมีคือ มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต โดยลักษณะของผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้องหลักแห่งเหตุผล มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น ตัดสินใจด้วยข้อมูลจริงที่ปราศจากอคติ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก”

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยการที่จะพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในให้เกิดขึ้นได้นั้น ผู้นำจะต้องมีการร่วมมือมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานของทุกภาคส่วนใน

องค์กร เปรียบเสมือนตนเองเป็นเจ้าขององค์กรเอง โดยผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำที่ดีในอนาคตได้

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านภาวะผู้นำ โดยมีผลต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากผลให้คำสัมภาษณ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 9* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 18 ธันวาคม 2565) ที่มีความเห็นว่า “ผู้นำถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับกระบวนการทำงานที่จะนำไปให้บริษัทฯ สามารถเติบโต บรรลุเป้าหมายต่างๆ และมีความสามารถในการแข่งขันในธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานจากเดิมไปอย่างสิ้นเชิง นอกนี้ผู้นำยังต้องใส่ใจผู้ตาม และเป็นสื่อกลางและรากฐานสำคัญของบริษัทที่ทำให้ผู้ตามสามารถเกิดความร่วมมือร่วมใจ ร่วมกันเป็นเจ้าของงานที่รับผิดชอบและแนวคิดที่เป็นเจ้าของบริษัทในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้นำที่ดีต้องสามารถยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้” ในขณะที่ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 7* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 6 มกราคม 2566) กล่าวว่า “ผู้นำควรให้ความสำคัญที่กระบวนการมากกว่าผลลัพธ์และไม่ได้จำกัดการรับรู้และข้อเสนอแนะของผู้ตาม ให้ผู้ตามได้นำเสนอแนวความคิด ไอเดียต่างๆ อย่างอิสระเพื่อให้ได้แนวความคิด วิธีการ และกระบวนการใหม่ๆ โดยต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเพื่อให้ผู้ตามมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง มีลักษณะเป็นผู้ที่มีการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก และเสนอวิธีการใหม่อยู่เสมอ”

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความประพฤติที่ดี เป็นแบบอย่างที่น่ายกย่องและเคารพนับถือแก่บุคคลอื่น รวมถึงต้องสร้างแรงบันดาลใจแก่พนักงาน โดยสามารถหลอมรวม พลังกาย พลังใจ พลังปัญญาของคนในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

2.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านภาวะผู้นำ โดยมีผลต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของ

เทคโนโลยีในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากผลให้คำสัมภาษณ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 9* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 18 ธันวาคม 2565) ที่ได้เห็นความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า “เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในให้เกิดขึ้นจริงในองค์กรนั้น ผู้นำที่ดีต้องควรมีการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีไอเดียใหม่ๆ เสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่จะช่วยให้บริษัทประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้” ในขณะที่ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 10* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 ธันวาคม 2565) ได้อธิบายถึงผู้นำเชิงนวัตกรรมไว้ว่า “การที่ผู้นำจะสร้างนวัตกรรมในองค์กรนั้นไม่ยากแต่มีความจำเป็นต้องทำ และที่สำคัญการสร้างนวัตกรรมไม่ใช่การวิ่งระยะสั้น หากแต่เป็นการวิ่งมาราธอนต้องอาศัยความอดทนการลงมือคิดและทำอย่างต่อเนื่องเพื่อหา S-Curve ที่จะช่วยให้ธุรกิจเติบโตแบบก้าวกระโดดสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน และมีความยืดหยุ่นเพื่อการอยู่รอดให้กับองค์กรในระยะยาว องค์กรรวมถึงผู้นำในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมย่อมจะมีอัตราการอยู่รอดสูงกว่า และมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าในระยะยาวการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีความเป็นผู้ประกอบการภายใน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ ที่ต้องการปรับตัวและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน”

ดังนั้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ มีการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม และนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ อีกทั้งต้องมีเทคนิคในการบริหารจัดการ และสร้างแรงจูงใจกับบุคลากร เพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

2.5 การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านภาวะผู้นำ โดยมีผลต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากผลให้คำสัมภาษณ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 ธันวาคม 2565) ที่ได้กล่าวว่า “การมีวิสัยทัศน์ที่ดีและกว้างไกล รวมถึงการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกนั้นจะสามารถทำให้ทีมงานในบริษัท ตลอดจนลูกน้องสามารถมองไปในทิศทางที่ดีและเหมาะสมได้ สามารถมองเห็นอนาคตที่ไกลกว่าและมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ส่วนหากผู้นำที่ขาดวิสัยทัศน์ก็อาจทำให้การทำงานของทีมงานย่ำอยู่กับที่ได้ หรือการทำงานไม่ประสบ

ผลสำเร็จได้ในระยะยาว หรือแม้แต่มองไม่เห็นหนทางในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา ตลอดจนไม่สามารถประสบความสำเร็จหรือดีขึ้นได้ การเปิดรับสิ่งใหม่ๆ ก็ทำให้เราค้นพบวิธีการทำงานใหม่ๆ ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ ผู้นำที่รักการค้นหาลึ้มๆ ตลอดเวลา เปิดรับความรู้แบบไม่จำกัดรักที่จะเรียนรู้ รักความก้าวหน้าอยู่เสมอ ก็ย่อมทำให้เกิดการพัฒนาตัวเองและองค์กรฯ ในขณะที่ช่วยบริการงาน ตลอดจนทำให้ผู้ตามเปิดโลกใหม่ๆ และสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้” ในขณะที่ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 1* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 ธันวาคม 2565) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องมีสามารถวางกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ และจัดลำดับความสำคัญของงานต่างๆ รวมทั้งต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตามเพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น ในขณะที่ผู้ตามต้องมีความรับผิดชอบในงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าแสดงออก และสนับสนุนการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกับองค์กรฯ”

ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการคาดการณ์ มีการวางแผนและเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยต้องมองเห็นปัญหาขององค์กรฯ และพร้อมที่จะปรับตัว มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือของสมาชิกในองค์กรอย่างเต็มใจ และการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่สะท้อนถึงทัศนคติของบุคลากรในองค์กร

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ อันประกอบไปด้วย (1) คุณลักษณะภาวะผู้นำ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ (5) การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

3. องค์ประกอบที่ 3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

สาระสำคัญที่สรุปได้คือ

3.1 ค่านิยมองค์กร ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่าค่านิยมองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีผลต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากผลให้คำสัมภาษณ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5* (การ

สื่อสารส่วนบุคคล, 20 ธันวาคม 2565) ได้ท้อชีบายถึงการสร้างค่านิยมในองค์กรตามที่เข้าใจว่า “การสร้างค่านิยมแห่งการสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะถือเป็นตัวกำหนดแนวทางการทำงาน ให้พนักงานทุกคน เช่น ใ้ความคิดสร้างสรรค์ลงไปในทุกชิ้นงาน โดยหัวหน้าต้องหมั่นสื่อสารให้พนักงานได้ตระหนักและรับรู้ ซึ่งสามารถทำได้โดยการทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง ตลอดจนคอยกระตุ้นให้ทุกคนยึดถือแนวคิดนี้ในการทำงานอยู่เสมอ” ในขณะที่ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 3* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 10 ธันวาคม 2565) ได้อธิบายถึงองค์การของตนว่า “บริษัทมีการสื่อสารให้คนในองค์กรมีความเข้าใจและรับรู้ถึงทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ โดยจะใช้อีเมลที่จัดส่งอย่างต่อเนื่องเป็นประจำตลอดทั้งปี เป็นเครื่องมือสื่อสารที่สำคัญ และการสื่อสารโดยตรงผ่านหัวหน้างานในระดับต่างๆ ซึ่งจะมีการสรุปและแจ้งทิศทางจากผู้บริหารสูงสุดทุกๆ สามเดือน เพื่อให้เข้าใจในทิศทางของบริษัท การสื่อสารดังกล่าวได้สร้างบรรยากาศในการทำงานได้ดีขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเสนอแนะการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการทำงานของคนในทีม และจากการมีเป้าหมายร่วมกันจะนำไปสู่การทำกิจกรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายตามทิศทางที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางที่จะสร้างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรได้”

ดังนั้น ค่านิยมองค์กร จึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยองค์การจะต้องสร้างความเชื่อ พฤติกรรม ความนึกคิด ความคาดหวัง และรวมพลังของพนักงานทุกคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ค่านิยมองค์กรนั้นจะเป็นเครื่องกระตุ้นโน้มน้าวให้พนักงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถส่งเสริมให้พนักงานสร้างคุณค่าจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข

3.2 พฤติกรรมองค์กร ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่าพฤติกรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีผลต่อในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากผลให้คำสัมภาษณ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 6* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 22 ธันวาคม 2565) ได้กล่าวว่า “หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจะสามารถมีผลผลิตของงานเพิ่มขึ้นมากกว่า พนักงานที่ไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งความไม่พอใจนั้นจะส่งผลกระทบต่อขาดงานหรือการลาออกจากงานตามมา บริษัทจึงต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจด้วยและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรด้วย เช่น งานที่มี

ลักษณะที่ท่าย ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ความยืดหยุ่นในองค์กร อีกทั้งการให้ความสำคัญกับพนักงานในด้านต่างๆ อย่างมีความยุติธรรม ก็จะสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อีกด้วย” ในขณะที่ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 3* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 10 ธันวาคม 2565) ได้อธิบายถึงองค์กรของตนเองไว้ว่า “ในภาพรวมบริษัทสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ได้ระดับหนึ่ง เนื่องจากใช้เกณฑ์มาตรฐานสากลในการประเมินผลและกำหนดผลตอบแทนจากความสามารถตามอัตราส่วนที่ทำได้จากเป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน บริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานตามความเหมาะสมตามตำแหน่งงาน และตามข้อมูลที่บริษัทได้รับผ่านหัวหน้างาน ผู้บริหารระดับสูงมีการรับฟังข้อคิดเห็นจากหัวหน้างานระดับต้นเพื่อนำไปกำหนดเป้าหมายและผลตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานเนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางของหน่วยงานของตน ถึงแม้ว่าจะมีบางกรณีหรือเป้าหมายที่ไม่ตรงกับความต้องการ หรือมีความยากในการดำเนินการ เพราะด้วยความที่บริษัทเองเป็นองค์กรขนาดใหญ่ต้องมีแผนร่วมกันหลายหน่วยงานในหลายประเทศที่ต้องสอดคล้องกันทั้งโลก แต่ด้วยผลตอบแทนที่เหมาะสมย่อมเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ”

ดังนั้น พฤติกรรมองค์กร จึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยองค์กรจะต้องมีความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน และถึงทราบธรรมชาติ จุดอ่อนและจุดแข็งของพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น โดยมีการจัดออกแบบงานได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติของคนทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร และการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างเต็มใจ

3.3 กระบวนการจัดการในองค์กร ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่า กระบวนการจัดการในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีผลต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากผลให้คำสัมภาษณ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 2* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 ธันวาคม 2565) ได้กล่าวว่า “การประเมินผลงานนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในและช่วยชี้วัดความสำเร็จในงานได้ การประเมินนี้เป็นวิธีการวัดผลทางการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในเรื่องความสามารถในการทำงาน ไปจนถึงศักยภาพที่ช่วยให้อำนาจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ปัจจุบันบริษัทมีกระบวนการประเมินผลงานประจำปีมีการพัฒนามากขึ้นเรื่อยๆ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และได้ผล

การประเมินที่ถูกต้องเหมาะสมที่สุด การประเมินผลในยุคนี้จะไม่ได้อยู่แค่การให้คะแนนจากหัวหน้างานหรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่าเท่านั้น แต่จะเป็นการประเมินผลแบบ 360 องศาแทน ตั้งแต่การประเมินจากหัวหน้างาน การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน การประเมินจากลูกน้องได้บังคับบัญชา การประเมินจากแผนกอื่นที่เกี่ยวข้อง การประเมินจากฝ่ายบุคคล หรือแม้แต่กระทั่งการประเมินผลตัวเอง ทุกผลประเมินจากทุกมิติจะถูกนำมารวมกันเพื่อเป็นผลประเมินสุดท้ายอีกครั้ง การประเมินผลอย่างรอบด้านด้วยวิธีนี้ค่อนข้างจะสร้างความยุติธรรมในการประเมินได้เป็นอย่างดีทีเดียว และมีการถ่วงน้ำหนักจากหลายฝ่ายเพื่อไม่ให้ผลประเมินโน้มเอียงว่าการประเมินไม่รอบด้าน” ซึ่งสอดคล้องกับ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 3* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 10 ธันวาคม 2565) ได้อธิบายว่า “บริษัทฯ มีการประเมินผลด้านการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสากลมีการวัดผล 2 มิติทั้งกระบวนการทำงานและผลของงาน ซึ่งเหมาะกับองค์กรขนาดใหญ่ที่มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนั้นหน่วยที่สร้างผลลัพธ์ที่ดีก็ได้รับการประเมินที่ดีในมิติผลลัพธ์ ส่วนหน่วยที่วัดผลลัพธ์ได้ยากก็สามารถได้รับการประเมินในมิติการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ในขณะที่การแบ่งขอบเขตงานและมอบหมายงานในปัจจุบัน มีการปรับเปลี่ยนเนื่องจากมีการลดพนักงานในหลายระดับ แต่พนักงานส่วนใหญ่ก็ยอมรับและเข้าใจว่าบริษัทจำเป็นต้องทำเพื่อความอยู่รอดและผลประโยชน์ขององค์กร”

ดังนั้น กระบวนการจัดการในองค์กรจึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยองค์กรนั้นจะต้องมีกระบวนการการวางแผนงาน และปฏิบัติงาน ติดตาม วัดและประเมินผลด้านการปฏิบัติงานภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และมีการแบ่งขอบเขตงานและมอบหมายงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตามที่วางแผนไว้ได้อย่างเป็นระบบ

3.4 วิสัยทัศน์องค์กร ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่า วิสัยทัศน์องค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีผลต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากผลการให้สัมภาษณ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 4* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 ธันวาคม 2565) ที่ได้กล่าวว่า “การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งหากบริษัทต้องการจะพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในให้เกิดขึ้น เนื่องจากวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นเป็นเครื่องมือในการแรงบันดาลใจที่ใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานทุกคนมีความรู้สึกมีส่วนร่วม มีความผูกพัน มีความเป็นเจ้าของ และมุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ โดยทุ่มเททำงาน เพื่อให้ได้คุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ และประโยชน์โดยรวมขององค์กร” ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ รายที่ 9 (การสื่อสารส่วนบุคคล, 22 ธันวาคม 2565) ได้ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า “องค์กรจะต้อง มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จในอนาคตและพัฒนาความเป็น ผู้ประกอบการภายในการขับเคลื่อนกระบวนการต่างๆ รวมถึงการกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้ รับรู้และทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่บางครั้งเป้าหมายที่กำหนดนั้นไม่เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจของภูมิภาคนี้และไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานปัจจุบัน ถึงการ ทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันแต่โอกาสในการจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายยังเป็น เรื่องที่ท้าทายอย่างมาก”

ดังนั้น วิสัยทัศน์องค์กร จึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัต นามัติ เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยองค์กรต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ ชัดเจน เพื่อเป็นกรอบในการทำงานให้กับบุคลากรให้มีความเห็นตรงกัน รับรู้ถึงจุดมุ่งหมาย และ เป็นแรงผลักดันให้ประสบความสำเร็จของคนในองค์กรร่วมกัน การขับเคลื่อนโดยการให้ความสำคัญกับ พนักงานเป็นศูนย์กลาง (Employee-Centric) ซึ่งจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และได้ผลของ งานที่ออกมาเป็นส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กร อันประกอบไป (1) ค่านิยมองค์กร (2) พฤติกรรม องค์กร (3) กระบวนการจัดการในองค์กร และ (4) วิสัยทัศน์องค์กร เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิด รูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัต นามัติเพื่อรองรับ ความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

4. องค์ประกอบที่ 4 ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

สาระสำคัญที่สรุปได้คือ

4.1 การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่า การสร้าง วิสัยทัศน์ส่วนตัวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมีผลต่อการ พัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัต นามัติเพื่อ รองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากผลการให้สัมภาษณ์ของ ผู้ให้ สัมภาษณ์รายที่ 2 (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 ธันวาคม 2565) ที่ได้อธิบายว่า “การที่จะไปสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้จะต้องเริ่มต้นที่พนักงานในองค์กรเป็นอันดับแรกบุคคลที่มีความต้องการจะเรียนรู้

เพื่อยกระดับความสามารถของตนเองจะต้องมีแรงจูงใจและจะต้องมีความมั่นใจในตัวเอง มุ่งมั่นในหลักการของเหตุและผลเพื่อผลักดันให้ตนเองพัฒนาเนื้อหาในหน้าที่ความรับผิดชอบ และขยายขอบเขตความรู้ออกไประดับต่อมานำความรู้มาพัฒนาให้เป็นทักษะและนำไปสู่การใช้ปฏิบัติงาน” สอดคล้องกับ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 4* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 ธันวาคม 2565) ที่ได้อธิบายว่า “ทุกวันนี้บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอยู่ไม่น้อยในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาฝีมือ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วการเรียนรู้กับการทำงานจะส่งผลให้ชีวิตของพนักงานดีขึ้นสามารถช่วยให้องค์กรพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้”

ดังนั้นการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวตน จึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยี บังชี้ชัด โนมิตีเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยองค์การต้องสนับสนุนให้พนักงานในองค์การให้มีความเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นกับหน้าที่งานของตนเองในอนาคตได้ โดยการนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะส่งผลให้สามารถทำงานด้วยความมุ่งมั่นประสบความสำเร็จในชีวิตและมีความมั่นคง

4.2 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่าการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมีผลต่อในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยี บังชี้ชัด โนมิตีเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากผลการให้สัมภาษณ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 ธันวาคม 2565) “บางครั้งการอยู่ในบรรยากาศหรือการทำงานร่วมกับคนเดิมๆ ก็อาจจะทำให้พนักงานขาดความคิดสร้างสรรค์ได้เพราะภายนอกยังมีอีกหลายสิ่งมากมายให้ออกไปเจอและศึกษาค้นคว้า ดังนั้นบริษัทจึงมีการสนับสนุนให้พนักงานออกไปเปิดโลกทัศน์ เช่น การไปศึกษาดูงาน ซึ่งอาจทำให้พนักงานได้แนวคิดใหม่ๆ และนำกลับมาใช้กับการทำงานในองค์การได้” อีกทั้ง *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 10* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 ธันวาคม 2565) ได้อธิบายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในองค์การว่า “ปัจจัยที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จได้คือ ความทุ่มเททำงานของทีมงาน ระบบแรงจูงใจ และทักษะความสามารถที่จำเป็นของผู้บริหาร และพนักงาน ซึ่งจะต้องมีการฝึกฝนทักษะต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน สำหรับการทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ และมีการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั้น อาจจะต้องใช้วิธีลองผิดลองถูกหรือใช้ประสบการณ์

การทำงานในอดีตเป็นตัวกำหนดระบบงานใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยจะมีความเกี่ยวข้องกับ
 ทั้งองค์การรวมทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ส่วนใหญ่มักเป็นการทดลองเพื่อพัฒนาความ
 เป็นผู้ประกอบการภายในและความสามารถใหม่ๆ ของบริษัท โดยจำเป็นต้องมีความสามารถและ
 ทักษะที่สูงของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง”

ดังนั้น การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยี
 บังชี้้อัด โนมตีเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยองค์การต้องสนับสนุน
 และเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์การได้มีการเสนอความคิดเห็นที่มุ่งพัฒนาองค์การอย่าง
 สร้างสรรค์และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่
 นวัตกรรมในการทำงาน

4.3 การมีระบบคิดตัดสินใจที่ดี ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่า การมีระบบ
 คิดตัดสินใจที่ดีนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมีผลต่อการ
 พัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบังชี้้อัด โนมตีเพื่อ
 รองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากผลการให้สัมภาษณ์ของ *ผู้ให้*
สัมภาษณ์รายที่ 1 (การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 ธันวาคม 2565) ที่ได้กล่าวว่า “บริษัทฯ ได้สื่อสารให้
 บุคลากรในองค์การให้รับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม โดยสามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่
 กับภาพรวมของบริษัททั้งหมดได้ และมีความเข้าใจชัดเจนในแบบแผนความคิด มีความเชื่อที่ดี โดย
 จะส่งผลกระทบต่อตัดสินใจและการกระทำของตนเพื่อพัฒนาความเชื่อให้สอดคล้องกับ
 สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยบริษัทจะให้การสนับสนุนและสร้างให้คนให้มีส่วนได้เสียร่วมกับ
 องค์การและให้มีการฝึกตนเองให้เป็นคนที่ไม่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง” ในส่วนของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่*
2 (การสื่อสารส่วนบุคคล, 7 ธันวาคม 2565) ได้กล่าวว่า “ปกติหากมีแนวความคิดใหม่ๆ หรือการ
 เปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ต่างๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในบริษัท บางครั้งอาจจะไม่ได้รับการ
 ยอมรับ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงมักทำให้พนักงานต่อต้าน เพราะมีความเคยชินกับรูปแบบงาน
 เดิมๆ นอกจากนี้มักจะมีความคิดที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง โดยพนักงานมักจะคิดอยู่เพียงด้านเดียว
 หรือมีมุมมองเพียงมุมเดียว ดังนั้น บริษัทควรมีกิจกรรมที่สนับสนุนให้พนักงานมีความยืดหยุ่นและ
 พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความเป็นผู้ประกอบการภายใน ซึ่งจะก่อให้เกิดการเรียนรู้และใช้
 ประโยชน์จากความไม่แน่นอนมาสร้างโอกาสในหลากหลายด้าน ไม่ใช่มองโลกแค่ด้านเดียวแต่เป็น
 การมองโลกในลักษณะหลายมุมมอง”

ดังนั้น การมีระบบคิดตัดสินใจที่ดี จึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยองค์การต้องมีการประเมินทางเลือกพร้อมเลือกใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มุ่งเน้นการใช้ความเข้มแข็งของทรัพยากรในองค์การ เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันและองค์การต้องมีความสามารถในการนำจุดแข็งภายนอกมาสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ

4.4 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่า การมีแบบแผนความคิดนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมีผลต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากผลการให้สัมภาษณ์ของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 5* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 ธันวาคม 2565) “การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนทั้งของพนักงานและขององค์การมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อเป้าหมายหรือความสำเร็จขององค์การ เพราะการมีเป้าหมายร่วมกันที่ทั้งองค์การและพนักงานจะต้องไปให้ถึงภายในกรอบเวลาที่กำหนดไว้ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันของพนักงาน การเผชิญความเสี่ยงร่วมกัน จะทำให้องค์การจะประสบผลสำเร็จ มีความเข้มแข็ง และอยู่รอดในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้” ในส่วนของ *ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 8* (การสื่อสารส่วนบุคคล, 10 มกราคม 2565) มีความเห็นว่า “การสร้างความเป็นผู้ประกอบการภายในให้เกิดขึ้นนั้น องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นวิธีการที่ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรที่เน้นการพัฒนาความสามารถของพนักงานและความสามารถในการปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานของการสร้างเสริมประสบการณ์ทำงานร่วมกัน การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวและการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้การทำงานในองค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น”

ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวในการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การและนำมากำหนดเป้าหมายและทิศทางในการทำงานของตนเองได้ โดยองค์การต้องมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด วิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

4.5 การคิดอย่างเป็นระบบ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่า การคิดอย่างเป็นระบบนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมีผลต่อการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากผลการให้สัมภาษณ์ของ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 7 (การสื่อสารส่วนบุคคล, 6 มกราคม 2566) “บริษัทได้สนับสนุนให้พนักงานเสนอความคิดต่างๆ ให้ครอบคลุม โดยเรียบเรียงแนวความคิดนั้นให้เป็นขั้นเป็นตอนให้มองเห็นภาพรวมและความเชื่อมโยงปัญหาต่างที่มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกันเป็นร่วมกับการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล มีความกล้าที่จะเผชิญและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถวางระเบียบให้กับการทำงานและการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ทำให้แก้ไข้ปัญหา เกิดประสิทธิภาพ และได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด” ในส่วน ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 10 (การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 ธันวาคม 2565) ได้อธิบายถึง การส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ให้มีการคิดอย่างเป็นระบบว่า “การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในบริษัทฯ นั้นเป็นส่วนสำคัญเป็นอย่างมากเพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ต่างๆ มีกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบจะช่วยให้เข้าใจในงานของตนเองและภาพรวมของบริษัทฯ ได้ โดยไม่จำกัดอยู่ในกรอบเดิม มองหาโอกาสจากสถานการณ์นั้น มุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และช่วยองค์การให้ประสบความสำเร็จ”

ดังนั้น การคิดอย่างเป็นระบบ จึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย องค์การต้องสร้างให้คนในองค์การมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานเสมอและปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยการเชื่อมโยงเหตุและผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป องค์การแห่งการเรียนรู้ อันประกอบไปด้วย (1) การเป็นบุคคลรอบรู้ (2) การทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ (3) การมีแบบแผนความคิด (4) วิสัยทัศน์ร่วมกัน และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจึงสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ และได้องค์ความรู้ใหม่จากการสัมภาษณ์คือ ความยืดหยุ่นขององค์การ (Resilience Organization) ซึ่งการสร้าง ความยืดหยุ่นในองค์การเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงในระดับทั้งบุคคลและองค์การ การ

สร้างความยืดหยุ่นขององค์กรอาจเริ่มต้นด้วยการส่งเสริมการตระหนักรู้ถึงการรับรู้ถึงความท้าทายและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา การให้ความสำคัญในการรับรู้และประสบการณ์นี้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความยืดหยุ่นในองค์กร การบูรณาการของความยืดหยุ่นในบุคคลและองค์กรส่งผลให้ความยืดหยุ่นขององค์กรเกิดขึ้นอย่างยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับในองค์กร (Everly, 2011) ซึ่งผลกระทบที่คาดหวังจากความยืดหยุ่นในองค์กรนั้นประกอบด้วย การสร้างความยืดหยุ่นในองค์กรสามารถให้ผลกระทบในหลากหลายด้าน เช่น ลดความเครียดและความกังวลในบุคคลในองค์กร ส่งเสริมความเชื่อมั่น และความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทาย นอกจากนี้ยังส่งผลให้มีพลังในการประสบความสำเร็จในงานหรือกิจกรรมที่ทำในองค์กร ความยืดหยุ่นขององค์กรยังส่งผลให้ความเข้มแข็งและสามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ท้าทายได้อย่างยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับในองค์กร (Everly, 2011)

ในท้ายนี้ ความยืดหยุ่นขององค์กรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเติบโตและสร้างสรรค์ทั้งในองค์กรและสังคม การทำความเข้าใจและการสร้างความยืดหยุ่นขององค์กรนั้นเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลให้ความยืดหยุ่นขององค์กรนี้สามารถดำเนินการได้อย่างยั่งยืนและเสถียร ในระหว่างนี้ การบูรณาการของความยืดหยุ่นในบุคคลและองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้ความยืดหยุ่นขององค์กรเกิดขึ้นอย่างยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับในองค์กร (Everly, 2011)

4.2.2 ปัญหาและอุปสรรคในที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ

จากข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ ซึ่งได้แก่ประเด็นการเมืองในองค์กร โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การปรับโครงสร้างองค์กร หรือการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานหรือกระจายอำนาจหน้าที่ขององค์กรจากโครงสร้างเดิม ตลอดจนจนเป็นการปรับปรุงโครงสร้างต่างๆ ไม่เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ทำให้เกิดความขัดแย้งและแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลง อันถือเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงในองค์กรล้มเหลวและไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้
2. การเลื่อนขั้นและการโยกย้ายตำแหน่ง โดยเฉพาะในตำแหน่งงานระดับสูงหรือตำแหน่งงานที่มีบทบาทสำคัญในองค์กร ไม่มีความยุติธรรมและความเหมาะสม เพราะ

องค์กรมักจะคำนึงถึงความอาวุโสในองค์กรเป็นหลักมากกว่าความรู้ความสามารถของพนักงานไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงานโดยรวม

3. การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ในลักษณะที่ต้องพึ่งพากันทำให้เกิดช่องว่าง เพราะแต่ละหน่วยงานมีอำนาจไม่เท่าเทียมกัน ความรับผิดชอบและขอบเขตของงานแตกต่างกัน ซึ่งมักจะคำนึงถึงแต่บทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานของตนเท่านั้น ไม่ได้มองเป้าหมายและผลประโยชน์ร่วมกัน
4. การจัดสรรทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร ทำให้เกิดการขัดผลประโยชน์ในระหว่างหน่วยงานและระหว่างบุคคล รวมถึงความล่าช้าและการซ้ำซ้อนของทรัพยากรต่างๆ ทำให้การประสานงานไม่เป็นไปอย่างที่เป็น ขาดความราบรื่นและความเข้าใจซึ่งกันและกัน พนักงานขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นอุปสรรคที่จะทำให้องค์กรไม่สามารถเดินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้
5. ความแตกต่างเรื่องวัย ระหว่างกับคนรุ่นใหม่และรุ่นเก่าที่ต้องทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายไม่สามารถหาจุดลงตัวได้ บางครั้งการนำเสนอวิธีการรูปแบบใหม่ๆ ไม่ได้ได้รับความไว้วางใจจากคนรุ่นเก่า ซึ่งไม่ยอมรับความแตกต่างทางความคิดและให้ความเคารพคนรุ่นใหม่หรือคนรุ่นใหม่ไม่รับฟังวิธีการแก้ปัญหาจากประสบการณ์ของคนรุ่นเก่า ทำให้ไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้ทั้งสองฝ่ายกล้าถกประเด็นต่างๆ อย่างตรงไปตรงมาได้ โดยองค์กรหรือผู้นำต้องมองหาจุดแข็งของแต่ละฝ่ายในการทำงานและนำมาปรับใช้เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกันให้ได้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน
6. การเป็นพรรคพวกกัน ด้วยการผูกโยงเหตุผลต่างๆ เช่น การเป็นเพื่อน พี่ น้อง จากสถาบันการศึกษาเดียวกัน การเป็นญาติกัน มาจากภูมิภาคเดียวกัน หรือจังหวัดเดียวกัน ทำให้เกิดความผูกพันซึ่งกันและกัน เกื้อหนุนและเอื้อผลประโยชน์กัน ทำให้เกิดการละเลยในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา หรือปกปิดความผิดให้กัน อันเป็นสาเหตุและอุปสรรคในการทำงานร่วมกันในองค์กร และทำให้องค์กรไม่สามารถพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในให้ประสบผลสำเร็จได้

กล่าวโดยสรุป การเมืองในองค์กรนั้นเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการจะพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในให้เกิดขึ้นในกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องทำความเข้าใจและรู้เท่าทันเพื่อควบคุมหรือลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเมืองภายในองค์กร

เพื่อประโยชน์สูงสุดร่วมกันของคนในองค์กรและสร้างความมั่นคง สามารถพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในให้เกิดขึ้นในองค์กรได้

4.3 การบูรณาการผลการศึกษาเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และการนำสมการไปประยุกต์ใช้

ในการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการศึกษาตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับผู้จัดการอาวุโส โดยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดต่างลงความเห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ตัว มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อ 4.2.1 ดังนั้นองค์ประกอบทั้ง 4 ตัวจึงมีความสัมพันธ์และมีความสำคัญต่อผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ผู้วิจัยจะทำการอธิบายเพิ่มเติมในผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และการอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ตัวแปรทั้งหมด 4 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 21 ตัวบ่งชี้ ผลวิเคราะห์โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนค่ามาตรฐานสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ โดยที่จะบ่งบอกถึงอิทธิพลเส้นทางขององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดของตัวแปรแฝง ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร ด้านความต้องการด้านพื้นฐาน ด้านจริยธรรมในการทำงานในองค์กร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ด้านเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.68-0.88 และมีค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.05-0.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองรายข้อระหว่าง 46.0%-77.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.536-0.719 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.697-0.836 มากกว่า 0.60 แสดงว่า

ตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในงานทุกตัว ความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบ์ระหว่าง 0.701-0.838 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สรุปได้ว่า องค์การต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยควรนำองค์ประกอบย่อยทั้ง 7 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นมาเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

2. ด้านภาวะผู้นำ มีจำนวน 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.71-0.89 เป็นค่าที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวแปรสังเกตได้ และมีค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.05-0.08 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองรายข้อระหว่าง 51.0%-79.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.538-0.768 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงคู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดีและมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.700-0.869 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในงานทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบ์ระหว่าง 0.796-0.868 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สามารถสรุปได้ว่า องค์การต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ โดยควรนำองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นมาเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติเพื่อรองรับความพลิกผัน

ของเทคโนโลยีในประเทศไทย ผู้นำมีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จของบริษัทแล้ว ทั้งนี้การให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำที่จะต้องให้ความสำคัญในการใส่ใจและเข้าใจผู้ตาม

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีจำนวน 4 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านค่านิยมองค์กร ด้านพฤติกรรมองค์กร ด้านกระบวนการจัดการในองค์กร และด้านวิสัยทัศน์องค์กร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.70-0.89 เป็นค่าที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวแปรสังเกตได้ และมีค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.05-0.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองรายข้อระหว่าง 48.0%-80.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.577-0.716 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงคู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดีและมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.732-0.834 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในงานทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักระหว่าง 0.726-0.831 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์

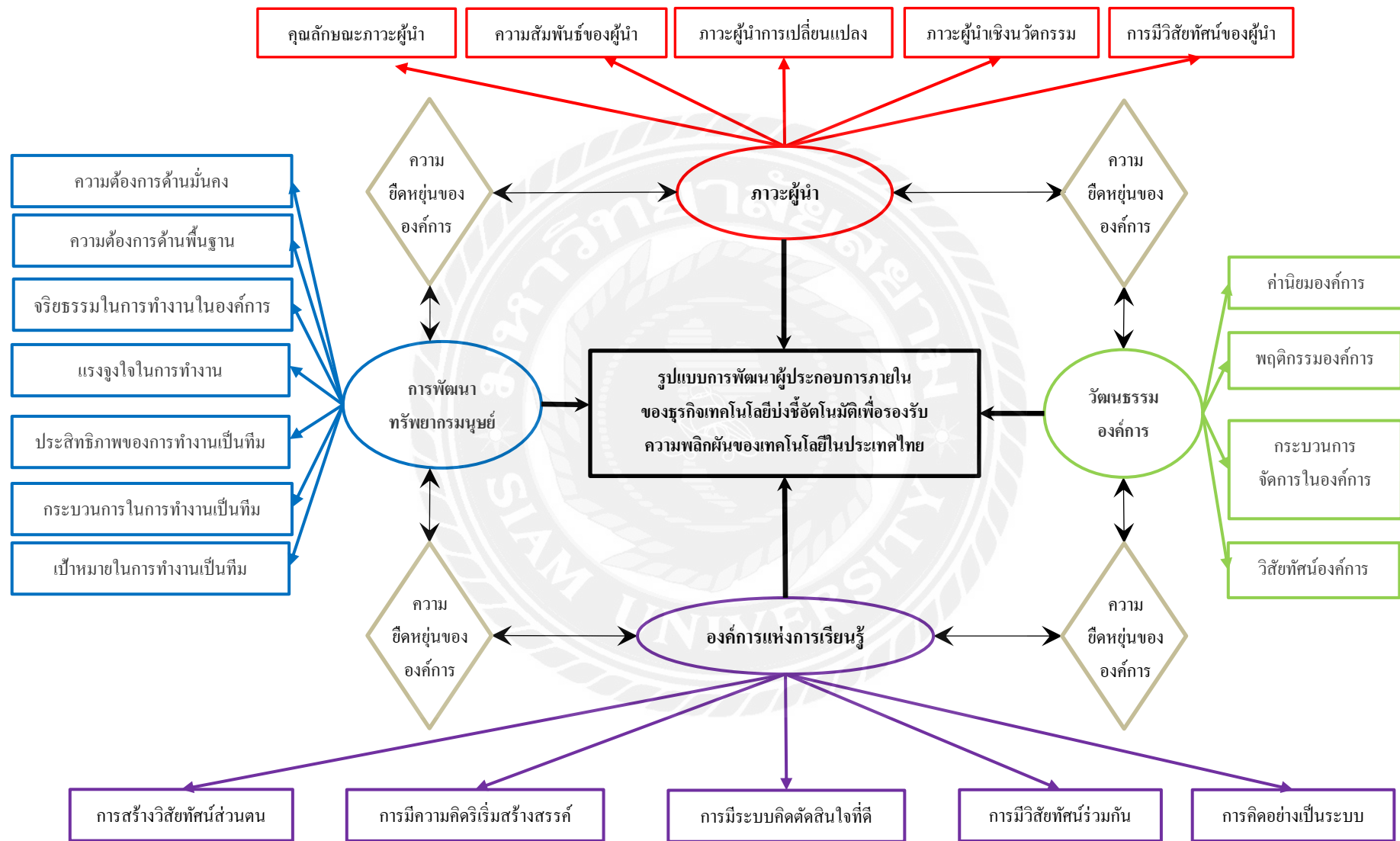
ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สามารถสรุปได้ว่า องค์กรต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยควรนำองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น มาเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติ ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้โดยง่าย เนื่องจากช่วยเหลือหลอมให้คนในองค์กรมีความเชื่อและพฤติกรรมไปในทางเดียวกัน คือวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะรักษานักงานเก่าให้อยู่กับองค์กรและคุณค่าต่อพนักงาน และนำไปสู่ความสำเร็จตามอุดมการณ์หรือเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีจำนวน 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านมีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.64-0.83 เป็นค่าที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวแปรสังเกตได้ และมีค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.06-0.07 ค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองรายข้อระหว่าง 41.0%-69.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวน ถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.546-0.670 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดีและมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.617-0.802 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในงานทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักระหว่าง 0.702-0.797 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สามารถสรุปได้ว่า องค์การต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านองค์การแห่งการเรียนรู้โดยควรนำองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นมาเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติ เนื่องจากองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นวิธีการที่ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพองค์การที่เน้นการพัฒนาความสามารถของพนักงานและความสามารถในการปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานของการสร้างเสริมประสบการณ์ทำงานร่วมกันจะทำให้การทำงานในองค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในทุกระดับ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์การกับการจัดการความรู้ และการมุ่งปรับเปลี่ยนองค์การให้เอื้อต่อการเรียนรู้

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่พบรวมถึงการบูรณาการผลงานวิจัย ทำให้ผู้วิจัยค้นพบรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติ เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยที่เหมาะสมดังภาพที่ 4.12



ภาพที่ 4.12 รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย
ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัย เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยได้แบ่งการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

5.1.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ประโยชน์ของงานวิจัย

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการ

5.4.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ AMOS โดยอาศัยกรอบทฤษฎีที่ได้ศึกษาไว้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1) ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป และพนักงานระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 420 คน จากองค์กร 35 แห่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 52.62 มีอายุอยู่ระหว่าง 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.43 จบระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.33 อยู่ฝ่ายขาย คิดเป็นร้อยละ 40.71 มีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยระหว่าง 3 ปีถึง 7 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.05 และมีอายุงานในองค์กรระหว่าง 3 ปีถึง 7 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.86

2) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปขององค์การธุรกิจของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์พบว่า ระบบที่องค์การของท่านทำภายใต้ธุรกิจด้านเทคโนโลยีบ่งชี้ อัตโนมติ ส่วนใหญ่ทำด้านระบบเทคโนโลยีรหัสแท่งหรือบาร์โค้ด (Barcode) คิดเป็นร้อยละ 89.04 มีอายุขององค์การมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีจำนวนพนักงานมากกว่า 100 คน ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.24 มีการให้บริการและจำหน่ายอุปกรณ์ Auto ID (Hardware) คิดเป็นร้อยละ 94.05 และมีรูปแบบการพัฒนาพนักงานให้มีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในที่พนักงานต้องการในรูปแบบจัดอบรม คิดเป็นร้อยละ 75.48

3) สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อสภาพทั่วไปขององค์การธุรกิจของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า องค์การมีการปรับตัวเพื่อรับมือกับภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ พนักงานมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในเป็นอย่างดี การมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในจะส่งเสริมให้องค์การมีความเข้มแข็งและสามารถรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาการมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในจะสามารถทำให้พนักงานในองค์การมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น และการมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในของพนักงานจะสามารถทำให้องค์การมีความก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.234 โดยที่ความคิดเห็นว่าการพัฒนาการมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในของพนักงานจะสามารถทำให้องค์การมีความก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.667

4) สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลถึงองค์ประกอบต่างๆ พบว่า อันดับแรกคือองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มีค่าระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.519) รองลงมาคือองค์ประกอบด้านการองค์การแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.487) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.498) และด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.565) โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากผลการวิเคราะห์พบว่าองค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.498 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุด ได้แก่ ต้องการความมั่นคงในการทำงานและเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 33.57 รองลงมาคือ ท่านมีวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมาย เป้าหมายเดียวกันกับทีมงานของท่าน คิดเป็นร้อยละ 29.05 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุดจำนวนน้อยสุด ได้แก่ ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีนโยบายและกิจกรรมที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 15.00

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ

จากผลการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำมีค่าระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.519 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุด ได้แก่ มีผู้นำของท่านสร้างแรงบันดาลใจ และหลอมรวมพลังกาย พลังใจ พลังปัญญา ของคนในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ มีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 31.19 รองลงมาคือ ผู้นำของท่านประพฤติตนเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรรวมถึงการประพฤติตนที่เป็นแบบอย่าง เป็นที่น่ายกย่องและเคารพนับถือแก่บุคคลอื่น และท่านคิดว่าท่านได้ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนอื่นที่มีปัญหา แม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ ช่วยส่งเสริมการทำงานของทุกภาคส่วนในองค์กร มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 29.29 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุดจำนวนน้อยสุด ได้แก่ ท่านมีความสามารถในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นให้มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของท่านได้ มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 20.48

4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร

จากผลการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร มีค่าระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.565 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 52.62 รองลงมา คิดว่าองค์การของท่านมีการขับเคลื่อนกระตุ้นบุคลากรทุก

คนในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุดจำนวนน้อยสุด ได้แก่ ท่านคิดว่าองค์การของท่านให้ความสำคัญ ยุติธรรมแก่พนักงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันมีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 16.19

4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่ 4 องค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าระดับความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.487 ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยการเชื่อมโยงเหตุและผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 28.81 รองลงมา ท่านมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานเสมอและปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังอย่างเป็นระบบ มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบระดับมากที่สุดจำนวนน้อยสุด ได้แก่ องค์การของท่านมีการประเมินทางเลือกพร้อมเลือกใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มุ่งเน้นการใช้ความเข้มแข็งของทรัพยากรในองค์การ เช่น พนักงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 16.43

4.5 ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงของปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่ของตัวแปรสังเกตได้อยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความต้องการด้านพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.615 และตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด = 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.675

เมื่อพิจารณาการแจกแจงตัวแปรแต่ละตัว พบว่า การแจกแจงมีค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -0.802 ถึง -0.148 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3.0 และมีค่าความเบ้เป็นลบหรือมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย เช่นเดียวกับความโค้ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.305 ถึง 0.890 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 7.0 (Kline, 2011) สรุปได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงไม่ผิดไปจากการแจกแจงแบบปกติมากนัก จึงสามารถวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้วิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood) ซึ่งสอดคล้องกับการทดสอบด้วยค่า Shapiro-Wilk W ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าข้อมูลเป็นข้อมูลที่เป็นการแจกแจงแบบปกติ

5) สรุปผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยของรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

จากผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตทั้ง 21 ตัว มีความสัมพันธ์กันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง 0.261 ถึง 0.779 ทั้งนี้หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษา ไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์สูงเกินไป (Multicollinearity) รวมทั้งทำการทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปรเหล่านี้ด้วยค่า KMO (Kaiser-Meyer-Okin) และค่า Bartlett's Test of Sphericity เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวแปร พบว่า ค่า KMO ที่ได้คือ 0.96 ซึ่งมากกว่า 0.80 ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดีมาก ตัวแปรสังเกตเหล่านี้จึงไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุ และมีความเหมาะสมที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์รูปแบบการวัดและรูปแบบการวิจัยที่พัฒนาขึ้น

6) สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

ในส่วนนี้เป็นการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยนำตัวแปรมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรแฝง ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งนำมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบเชิงยืนยัน และใช้เทคนิคการเชื่อมลูกศรระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างสองตัวแปร โดยพิจารณาจากค่า MI (Modification Indices) สรุปผลการวิเคราะห์ที่เป็นรายตัวแปรดังนี้

6.1 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรแฝงซึ่งองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวน 7 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร ด้านความต้องการด้านพื้นฐาน ด้านจริยธรรมในการทำงานในองค์กร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ด้านเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม รวมทั้งหมด 14 ตัวแปรสังเกตได้ ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่า

Chi-Square เท่ากับ 43.238 df. เท่ากับ 40.0 Sig. เท่ากับ 0.335 และ CMIN/df. เท่ากับ 1.081 มีความสอดคล้องและค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.999 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.986 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.963 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.014081 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อนหรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.010 ค่าดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ 0.986 และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ 0.999 กล่าวได้ว่าดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้ว่า โนมัลติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมีจำนวน 7 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร ด้านความต้องการด้านพื้นฐาน ด้านจริยธรรมในการทำงานในองค์กร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ด้านเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.68-0.88 และมีค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.05-0.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองรายข้อระหว่าง 46.0%-77.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.536-0.719 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงคู่เข้าที่คือถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี (Lam, L. W., 2012) และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.697-0.836 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในงานทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) ผลตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก ระหว่าง 0.701-0.838 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007) แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้ว่า โนมัลติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.001

6.2 ด้านภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำ มีจำนวน 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ของผู้นำ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ รวมทั้งหมด 10 ตัวแปรสังเกตได้ ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่า Chi-Square เท่ากับ 22.822 df. เท่ากับ 21.0 Sig. เท่ากับ 0.354 และ CMIN/df. เท่ากับ 1.087 และมีความสอดคล้องและค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.999 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.989 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.972 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.014 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อนหรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.006 ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ 0.991 และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ 0.999 กล่าวได้ว่าดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้แสดงว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรง (Validity)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำ มีจำนวน 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ของผู้นำ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.71-0.89 มีค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.05-0.08 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองรายข้อระหว่าง 51.0%-79.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.538-0.768 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี (Lam, L. W., 2012) และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.700-0.869 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในงานทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) ผลตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักระหว่าง 0.796-0.868 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007) แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

ด้านภาวะผู้นำ ทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

6.3 ด้านวัฒนธรรมองค์การ

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรแฝงซึ่งองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้ข้อดีที่สอดคล้องกับความต้องการของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์การ มีจำนวน 4 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านค่านิยมองค์การ ด้านพฤติกรรมองค์การ ด้านกระบวนการจัดการในองค์การ และด้านวิสัยทัศน์องค์การรวมจำนวน 8 ตัวแปรสังเกตได้ ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่า Chi-Square เท่ากับ 11.520 df. เท่ากับ 7.0 Sig. เท่ากับ 0.117 และ CMIN/df. เท่ากับ 1.646 และมีความสอดคล้องและค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.998 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.993 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.965 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.039 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อนหรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ $0.008 < 0.05$, ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ 0.994 และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ 0.998 กล่าวได้ว่าดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้ข้อดีที่สอดคล้องกับความต้องการของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์การ มีจำนวน 4 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านค่านิยมองค์การ ด้านพฤติกรรมองค์การ ด้านกระบวนการจัดการในองค์การ และด้านวิสัยทัศน์องค์การรวม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.70-0.89 เป็นค่าที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2010) และมีค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.05-0.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองรายข้อระหว่าง 48.0%-77.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.577-0.716 กล่าวได้ว่าโมเดลการวัดมีความตรงเชิงกลุ่มเข้าที่เชื่อถือได้ว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี (Lam, L.W., 2012) และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.732-0.834 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในงานทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) ผลตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักระหว่าง 0.726-0.831 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปร

สังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้วัด โนมัลติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์การ ทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

6.4 ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้วัด โนมัลติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มีจำนวน 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านมีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รวมทั้งหมด 10 ตัวแปรสังเกตได้ ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่า Chi-Square เท่ากับ 27.181 df. เท่ากับ 18.0 Sig. เท่ากับ 0.076 และ CMIN/df. เท่ากับ 1.510 และมีความสอดคล้องและค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ $0.995 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.987 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.962 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อนหรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.008 ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ 0.987 และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ 0.995 กล่าวได้ว่าดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้แสดงว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรง (Validity)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้วัด โนมัลติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มีจำนวน 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านมีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี เป็นค่าที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2010) และมีค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.06-0.07 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองรายข้อระหว่าง 41.0%-69.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.546-0.670 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงคู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี (Lam, L. W., 2012) และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.617-0.802 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันความพึงพอใจในงานทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) ผลตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ของครอนบ์ระหว่าง 0.702-0.797 แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007) แสดงว่าตัวแปรบ่งชี้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

7) ผลการวิเคราะห์การแจกแจงเป็นปกติของตัวแปรแบบจำลองผลรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบการแจกแจงเป็นปกติของตัวแปรแบบจำลองผลรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ตัวแปรแฝง ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งหมด 21 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ มีค่าพิสัยที่ 2.50-4.00 ค่าต่ำสุด 1.00 ค่าสูงสุด 5.00 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.84-4.13 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.50-0.72 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายอยู่ใกล้กับค่าเฉลี่ยโดยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังกล่าวมีค่าไม่เกิน 30% ของค่าเฉลี่ยและมีค่าความแปรปรวน (Variance) หรือค่ากำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.25-0.52 มีค่าความเบ้ (Skewness) หรือความไม่สมมาตรของการแจกแจงในภาพรวม ตัวแปรมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ขวาจนถึงเบ้ซ้าย แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทั้งหมดมีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง (-0.90) ถึง (-0.16) มีค่าความโด่ง (Kurtosis) มีค่าระหว่าง (-0.28) ถึง 2.32 จึงถือว่าตัวแปรมีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติเล็กน้อย จากผลวิเคราะห์ถือว่าตัวแปรมีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติเล็กน้อย ซึ่งเกณฑ์ของความเบ้และความโด่งที่ยอมรับได้คือโค้งปกติมีค่าความเบ้ไม่เกิน 3.00 และค่าความโด่งไม่เกิน 10.00 (พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวน (Coefficient of Variation : CV) ระหว่าง 12.18%-18.48% น้อยกว่า 30.0% แสดงให้เห็นว่ามีการกระจายของข้อมูลที่เหมาะสม (Griffiths JC, 1967) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรมีความเที่ยงความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์หน้าเข้าโมเดลแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยได้

8) ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีปิ้งชื้ออัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีปิ้งชื้ออัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ตัวแปรในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันและทำการปรับโมเดลให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้ค่าสถิติเป็นที่ยอมรับ โดยวิธีเชื่อมตัวแปร Modification Indices และทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยการพิจารณาค่าน้ำหนักตัวแปรและค่า R^2 เพื่อทำการตรวจสอบความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้

ผลวิเคราะห์แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีปิ้งชื้ออัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยหลังจากปรับค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างสองตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติดัชนีการปรับโมเดล (Modification Index) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีค่า Chi-Square เท่ากับ 131.180 df. เท่ากับ 125.0 มีค่า Sig. 0.335 มีค่ามากกว่า 0.05 และ CMIN/df. เท่ากับ 1.049 มีค่าน้อยกว่า 2.0 สอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996) ผลการวิเคราะห์จากการปรับโมเดล พบว่า ดัชนีมีความสอดคล้องและค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้ง 7 ดัชนีที่แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.999
2. ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่า 0.972
3. ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ ผลการวิเคราะห์มีค่า 0.974
4. ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่ สร้าง

ขึ้นกับเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.011 เป็นค่าที่ดีมาก ผลของค่าดัชนี

5. ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index; NFI) เป็นดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์โดยค่า NFI มีค่าเท่ากับ 0.980

6. ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental fit index; IFI) เป็นค่าดัชนีที่ทดสอบเปรียบเทียบรูปแบบทดสอบกับรูปแบบฐานที่ตัวแปรทุกตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจะแสดงว่ารูปแบบทางทฤษฎีสามารถใช้อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้อย่างดี ผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.999

7. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) แสดงขนาดของเศษส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความ ผลวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.009

จากผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีทั้ง 7 ตัว มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งให้เห็นว่าองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความสามัคคีและการเอื้ออาทรต่อกันในชุมชน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดค่าซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity) หรือ OK Fit Confirm

ผลการวิเคราะห์ทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ตัวแปรประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 4 ตัวแปรแฝงรวม 21 ตัวแปรสังเกตได้ ผลวิเคราะห์พบว่าม่าน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.53-0.86 มีค่ามากกว่า 0.40 เป็นค่าที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2010) และมีค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.06-0.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองรายข้อระหว่าง 28.0%-74.0% เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระรูปคะแนนมาตรฐานเป็นค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่จะบ่งบอกอิทธิพลเส้นทางขององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยนำมาสรุปผลการทดสอบรายองค์ประกอบได้ดังนี้

1. องค์กรประกอบการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวน 7 ตัวแปรสังเกตได้ (HRT1-HRT7) มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.53-0.83 ค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.07-0.09 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองเมื่อจำแนกตามตัวแปรระหว่าง 28.0%-70.0% โดยรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยขององค์กรประกอบการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.95 มีค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ ร้อยละ 89.0

2. องค์กรประกอบการด้านภาวะผู้นำ มีจำนวน 5 ตัวแปรสังเกตได้ (LEF1-LEF5) มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.60-0.83 ค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.07-0.12 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองเมื่อจำแนกตามตัวแปรระหว่าง 36.0%-65% โดยรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยขององค์กรประกอบการด้านภาวะผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.96 มีค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ ร้อยละ 98.0

3. องค์กรประกอบการด้านวัฒนธรรมองค์กร มีจำนวน 4 ตัวแปรสังเกตได้ (ORC1-ORC4) มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.78-0.86 ค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.06-0.07 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองเมื่อจำแนกตามตัวแปรระหว่าง 60%-74% โดยรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยขององค์กรประกอบการด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.90 มีค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ ร้อยละ 95.0

4. องค์กรประกอบการด้านการจัดการการเรียนรู้มีจำนวน 5 ตัวแปรสังเกตได้ (LOR1-LOR5) มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.66-0.83 ค่าความคลาดเคลื่อนระหว่าง 0.09-0.10 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองเมื่อจำแนกตามตัวแปรระหว่าง 44.0%-68.0% โดยรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยขององค์กรประกอบการด้านการจัดการการเรียนรู้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.94 มีค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ ร้อยละ 0.88

สรุป ผลการวิเคราะห์องค์กรประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองผลรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย พบว่า องค์กรประกอบที่ส่งผลมากที่สุด ด้านภาวะผู้นำค่าสัมประสิทธิ์ 0.98 มีค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ร้อยละ 96.0 รองลงมาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ค่าสัมประสิทธิ์ 0.95

ค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ร้อยละ 89.0 ด้านวัฒนธรรมองค์การค่าสัมประสิทธิ์ 0.95 ค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ร้อยละ 90.0 และด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ค่าสัมประสิทธิ์ 0.94 ค่าอิทธิพลสหสัมพันธ์ร้อยละ 88.0 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 สามารถสรุปเป็นรูปแบบจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

จากการศึกษา สังเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ ด้านภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ด้านวัฒนธรรมองค์การ มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ และด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ และผลจากการสัมภาษณ์ได้พบ องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ ความยืดหยุ่นขององค์การ (Resilience Organization) ซึ่งการสร้าง ความยืดหยุ่นในองค์การเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงในระดับทั้งบุคคลและองค์การ การสร้างความยืดหยุ่นขององค์การอาจเริ่มต้นด้วยการส่งเสริมการตระหนักรู้และการรับรู้ถึงความท้าทายและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงในองค์การ ความต้องการด้านพื้นฐาน จริยธรรมในการทำงานในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ สอดคล้องกับด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการคิดอย่างเป็นระบบ

ความยืดหยุ่นเป็นปรากฏการณ์ระดับองค์การ เนื่องจากพลังของหน่วยขององค์การในการกลับมาทำงาน ดิดตัว เค็งกลับ หรือปรับตัวในเชิงบวกต่อเหตุการณ์ที่เลวร้าย Lengnick-Hall et al. (2011) นิยามความยืดหยุ่นขององค์การว่า เป็นความสามารถของบริษัทในการดูดซับอย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาการตอบสนองเฉพาะสถานการณ์ และทำยที่สุดมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้ประโยชน์จากความประหลาดใจที่ก่อวนซึ่งอาจคุกคามความอยู่รอดขององค์การ การให้ความสำคัญในการรับรู้และประสบการณ์นี้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความยืดหยุ่นในองค์การ การบูรณาการของความยืดหยุ่นในบุคคลและองค์การส่งผลให้ความยืดหยุ่นขององค์การเกิดขึ้นอย่างยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับในองค์การ (Everly, 2011)

ความยืดหยุ่นขององค์กรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถภายใต้สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นไม่ต่อเนื่อง ความยืดหยุ่นขององค์กรเป็นความสามารถที่มีศักยภาพซึ่งไม่สามารถรับรู้ได้ในกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร แต่เมื่อสภาพแวดล้อมก่อวนและเกิดขึ้น ความยืดหยุ่นขององค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากองค์กรได้
- 2) เน้นความยืดหยุ่นในการอยู่รอด การปรับตัว การย้อนกลับ และการพัฒนาภายใต้สถานการณ์ที่ก่อวน ความยืดหยุ่นขององค์กรคือ ความสามารถในการกู้คืนหลังจากถูกทำลายมากกว่าการต้านทานต่อเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด องค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูงสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันท่วงทีและสร้างขีดความสามารถใหม่ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก
- 3) ความยืดหยุ่นขององค์กรเป็นแนวคิดหลายระดับและเกี่ยวข้องกับทรัพยากรขององค์กร กิจกรรม และกระบวนการความยืดหยุ่นในระดับต่างๆ รวมถึงบุคคล กลุ่มและองค์กร และขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับต่างๆ ในขณะเดียวกัน ความยืดหยุ่นเป็นกระบวนการที่ได้รับผลกระทบจากทรัพยากรและกิจกรรมขององค์กร

ปัจจัยความยืดหยุ่นขององค์กร

องค์กรจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการด้านพื้นฐาน จริยธรรมในการทำงานในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน กระบวนการในการทำงานเป็นทีม ซึ่งปัจจัยแต่ละระดับแตกต่างกัน บุคคลที่มีความยืดหยุ่นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบองค์กรทั้งหมดได้รับการคาดหวังว่าจะเป็นปัจจัยบวกสำหรับองค์กรในการพัฒนาศักยภาพด้านความยืดหยุ่น

อุปนิสัยส่วนบุคคล เช่น ความมั่นใจ การมองโลกในแง่ดี ความศรัทธา และความเป็นส่วนหนึ่ง มีส่วนทำให้แต่ละคนมีความยืดหยุ่น (Luthans et.al., 2006; Cunha et al., 2013) กลุ่มที่ปรับตัวได้พัฒนาความสามารถในการมองเห็นความล้มเหลวและความไม่สมบูรณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้และความก้าวหน้า สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านจริยธรรมในการทำงานในองค์กร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับองค์ประกอบด้าน ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ สอดคล้องกับด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

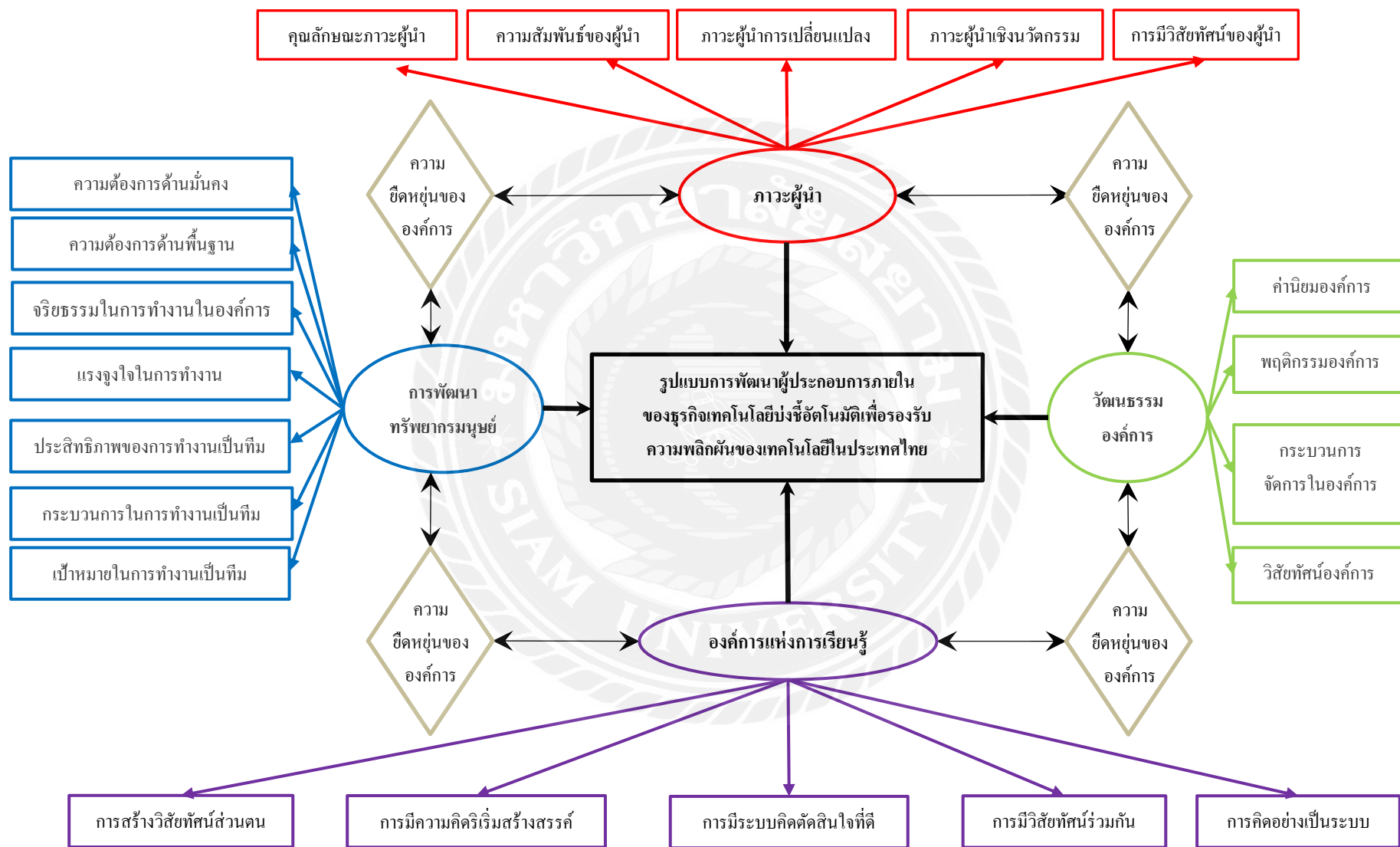
Edmonson (2007) กล่าวว่า การรวมกันของความปลอดภัยทางจิตใจและความรับผิดชอบ เป็นส่วนผสมที่สำคัญสำหรับระดับกลุ่ม สำหรับระดับองค์กร โครงสร้างการปรับตัว การปรับตัว ทูทางสังคม และการใส่ใจต่อความล้มเหลวเป็นปัจจัยหลัก สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ สอดคล้องกับด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

ปฏิสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกสามารถส่งเสริมความยืดหยุ่นของกลุ่มและการเรียนรู้ขององค์กรสามารถช่วยกลุ่มในการสร้างความยืดหยุ่นขององค์กร สอดคล้องกับองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ สอดคล้องกับด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

ความสำคัญของการบูรณาการของความยืดหยุ่นขององค์กรแบบจำลองประกอบด้วยปัจจัย ความสัมพันธ์และกลไกต่างๆ มากมาย เราพบว่า มีศักยภาพที่ดีสำหรับการวิจัยในอนาคตในด้าน ความยืดหยุ่น สำหรับองค์กรต่างๆ ควรตระหนักถึงความท้าทายของสภาพแวดล้อมที่ไม่ต่อเนื่อง และก่อความ และสร้างความสามารถในการปรับตัวหรือเตรียมการล่วงหน้า สอดคล้องกับ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ สอดคล้องกับด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ซึ่งจากที่กล่าวมาพบว่า ความยืดหยุ่นมีความจำเป็นต่อทุกองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อ รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผัน ของเทคโนโลยีในประเทศไทย

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่พบรวมถึงการบูรณาการผลงานวิจัย ทำให้ ผู้วิจัยค้นพบรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับ ความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยที่เหมาะสมดังรูปที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย
ที่มา : ผู้วิจัย (2566)

5.1.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1) องค์ประกอบที่ 1 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างเห็นตรงกันว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันประกอบไปด้วย (1) ความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร (2) ความต้องการด้านพื้นฐาน (3) จริยธรรมในการทำงานในองค์กร (4) แรงจูงใจในการทำงาน (5) ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม (6) กระบวนการในการทำงานเป็นทีม และ (7) เป้าหมายในการทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแผนนโยบายและโครงสร้างองค์กรตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของธุรกิจ และมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

2) องค์ประกอบที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ

มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำและผู้ตามเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของด้านภาวะผู้นำ โดยมีผลต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ดังนั้น คุณลักษณะภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ และคุณลักษณะผู้ตามที่ดีจะต้องมีความรับผิดชอบในงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความคิดเป็นของตนเอง กล้าแสดงออก และสนับสนุนการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกับองค์กรได้ ดังนั้น องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ จึงประกอบไปด้วย (1) คุณลักษณะภาวะผู้นำ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างของผู้นำ (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ (5) การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย

3) องค์ประกอบที่ 3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกัน องค์ประกอบที่สำคัญของด้านวัฒนธรรมองค์กร กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรอันประกอบไป (1) ค่านิยมองค์กร (2) พฤติกรรมองค์กร (3) กระบวนการจัดการในองค์กร และ (4) วิสัยทัศน์องค์กร มีผลต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยองค์กรจะต้องสร้างความเชื่อ พฤติกรรม ความนึกคิด ความคาดหวัง และรวมพลังของพนักงานทุกคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ค่านิยมองค์กรนั้นจะเป็นเครื่องกระตุ้น โน้มน้ำใจให้พนักงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมให้พนักงานสร้างคุณค่าจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข

4) องค์ประกอบที่ 4 ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดต่างมีความเห็นตรงกันว่า กล่าวโดยสรุป องค์กรแห่งการเรียนรู้ อันประกอบไปด้วย (1) การเป็นบุคคลรอบรู้ (2) การทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ (3) การมีแบบแผนความคิด (4) วิสัยทัศน์ร่วมกัน และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นองค์ประกอบด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยองค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรให้มีความเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นกับหน้าที่งานของตนเองในอนาคตได้ โดยการนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะส่งผลให้สามารถทำงานด้วยความมุ่งมั่น ประสบความสำเร็จในชีวิตและมีความมั่นคง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการศึกษาตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 กลุ่มคือ ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานระดับผู้จัดการอาวุโส โดยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดต่างลงความเห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ตัว มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของ

เทคโนโลยีในประเทศไทย ดังนั้นองค์ประกอบทั้ง 4 ตัวจึงมีความสัมพันธ์และมีความสำคัญต่อผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ผู้วิจัยจะทำการอธิบายเพิ่มเติมในผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ตัวแปรทั้งหมด 4 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 21 ตัวบ่งชี้ ผลวิเคราะห์โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐานสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ โดยที่จะบ่งบอกถึงอิทธิพลเส้นทางขององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดของตัวแปรแฝง ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร ด้านความต้องการด้านพื้นฐาน ด้านจริยธรรมในการทำงานในองค์กร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการในการทำงานเป็นทีม และด้านเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม ตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ R. Wayne and Robert M. Noe (2005) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีใช้แค่เพียงการฝึกอบรม แต่ยังหมายความรวมถึงการวางแผนงานอาชีพของแต่ละบุคคล การพัฒนา กิจกรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับ ศิริพร เชาวลิต (2559) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นที่การเรียนรู้ นั่นคือ หากทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำเร็จจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวบุคลากรได้ซึ่งสิ่งที่เรียนรู้้นั้นจำเป็นจะต้องมีทิศทางและเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงงาน

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สรุปได้ว่า องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยควรนำองค์ประกอบย่อยทั้ง 7 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นมาเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย และยังสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 4 (การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 ธันวาคม 2565) ที่กล่าวว่า “บริษัทฯ มีสวัสดิการอื่นๆ แก่พนักงานนอกจากค่าจ้างปกติ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจ สร้างความรู้สึกที่ดีร่วมกันระหว่างบริษัทกับพนักงาน และยังมุ่ง

เสริมสร้างพันธสัญญาทางใจและความผูกพันความจงรักภักดีต่อองค์กรให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ และเพื่อสร้างแนวคิดความรู้สึกรู้สึกความเป็นเจ้าขององค์กรให้เกิดขึ้น”

2. ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยจำนวน 7 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ของผู้นำ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านภาวะผู้นำ ทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ ผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ John W. Gardner (1989) ได้แก่ 1) The Tasks of Leadership คือภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการสามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) Leader-Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ John W. Gardner (1989) ได้แก่ The Tasks of Leadership คือภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยังสอดคล้องกับ Burns (1978) ที่ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงคล้อยใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สามารถสรุปได้ว่า องค์กรต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ โดยควรนำองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น มาเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย และยังสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 9 (การสื่อสารส่วนบุคคล, 18 ธันวาคม 2565) ที่ได้เห็นความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า “เพื่อ

พัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในให้เกิดขึ้นจริงในองค์กรนั้น ผู้นำที่ดีต้องควรมีการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีไอเดียใหม่ๆ เสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่จะช่วยให้บริษัทประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้”

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านค่านิยมองค์กร ด้านพฤติกรรมองค์กร ด้านกระบวนการจัดการในองค์กร และด้านวิสัยทัศน์องค์กร ตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านวัฒนธรรมองค์กรทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Hofstede, Deal and Kennedy (1991) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยม แม้ว่าองค์กรไม่ได้มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ก็เป็นที่ควรรับรู้ได้โดยการสังเกตจากพฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่ปฏิบัติร่วมกันในองค์กร วัฒนธรรม จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ทราบ ว่า ผู้ร่วมงานควรจะทำตัวอย่างไรหรือควรปฏิบัติอะไร ซึ่งสัมพันธ์กับ John Coleman (2013) Harvard Business Review กล่าวถึงปัจจัยสำหรับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีทั้งหมด 6 ข้อ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) วัฒนธรรมที่ดีเริ่มต้นที่วิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สร้างตัวตนและจุดประสงค์ในการสร้างองค์กรนั้นๆ ให้คนอื่นรับรู้ โดยทั่วไปแล้วองค์กรมักจะตั้งวิสัยทัศน์สั้นๆ เพื่อถ่ายทอดความเข้าใจ 2) ค่านิยม (Values) ค่านิยมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน ยิ่งหากทุกคนมีค่านิยมเดียวกันก็จะทำให้พนักงานเป็นหนึ่งเดียวกันมากขึ้น และสามารถสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตอบโจทย์วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติ (Practices) วัฒนธรรมจะไม่เกิด ถ้าไม่มีการลงมือปฏิบัติจริงและมันจะเป็นวัฒนธรรมได้ก็ต่อเมื่อทุกคนปฏิบัติร่วมกันและต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาจนกลายเป็นเรื่องธรรมเนียมปกติ 4) ผู้คน (People) องค์กรไม่ใช่สถานที่แต่คือผู้คน ซึ่งคนในที่นี้นับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานทุกคน เพราะคนคือปัจจัยสำคัญที่จะสร้างแรงสนับสนุนหรือไม่ก็ทำลายวัฒนธรรมได้เลย 5) การเล่าเรื่อง (Narrative) หน้าที่สำคัญของการเล่าเรื่องหรือการสื่อสาร ก็คือเป็นปัจจัยในการสืบสานวัฒนธรรมให้คงอยู่รุ่นต่อรุ่น เราจึงเห็นวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรใหญ่ๆ ยังคงยึดถือปฏิบัติกันต่อมาแม้ว่าจะผ่านมานานหลายสิบปีแล้วก็ตาม 6) สถานที่ (Place) ถึงแม้้องค์การจะไม่ใช่สถานที่ แต่สถานที่ก็เป็นอีกปัจจัยในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเช่นกัน เพราะสถานที่ทำงานเป็นแหล่งที่ผู้คนจะมาเจอกัน

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สามารถสรุปได้ว่า องค์การต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยควรนำองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังกล่าวข้างต้น มาเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย และยังคงสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของ ผู้ให้สัมภาษณ์รายที่ 4 (การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 ธันวาคม 2565) ที่ได้กล่าวว่า “การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งหากบริษัทต้องการจะพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในให้เกิดขึ้น เนื่องวิสัยทัศน์ขององค์การนั้นเป็นเครื่องมือในการแรงสร้างบันดาจิตใจที่ใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานทุกคนมีความรู้สึกมีส่วนร่วม มีความผูกพัน มีความเป็นเจ้าของ และมุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน และมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ โดยทุ่มเททำงานเพื่อให้ได้คุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติและประโยชน์โดยรวมขององค์การ”

4. ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยจำนวน 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านมีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ตัวแปรสังเกตได้แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ทุกตัวความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt (1995) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จำเป็น 5 ประการที่จะเปลี่ยนองค์การให้เป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” ต้องประกอบไปด้วย 1) การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์การทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงาน และองค์การ 2) การปฏิรูปองค์การให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้โดยจะต้องมุ่งความสนใจไปที่ 4 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์และโครงสร้างขององค์การ 3) การให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์การทุกภาคส่วน 4) การบริหารจัดการองค์ความรู้โดยการแสวงหาและสร้างสรรค์องค์ความรู้อยู่เสมอ 5) การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ สอดคล้องกับ David A. Gavin (1993) แห่ง Harvard University กล่าวว่าคือ องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่รวมเอาทักษะในการสร้าง การแสวงหา การแปลความ ถ่ายโยงความรู้การส่งผ่าน และการคงไว้ซึ่งความรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สามารถสรุปได้ว่า องค์การควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยควร

นางองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น มาเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ และยังสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของสัมภาษณ์รายที่ 1 (การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 ธันวาคม 2565) ที่ได้กล่าวว่า “บริษัทฯ ได้สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์การให้มีการรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม โดยสามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมของบริษัททั้งหมดได้ และมีความเข้าใจชัดเจนในแบบแผนความคิด มีความเชื่อที่ดีจะส่งผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยบริษัทจะให้การสนับสนุนและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของพนักงาน”

5.3 ประโยชน์ของงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ซึ่งเป็นการศึกษาตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบประกอบด้วย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ตัวมีความสัมพันธ์และมีความสำคัญต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยผลการวิจัยก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ประกอบการในหลายด้าน ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการในธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในการสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความสามารถในการปรับตัวต่อการพลิกผันของเทคโนโลยีโดยมีความเข้าใจและความชำนาญในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้ดีขึ้น และเพื่อพัฒนาและปรับปรุงธุรกิจของตนเองให้มีความสามารถในการแข่งขันในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้
2. เพื่อลดความเสี่ยงในการล้มเหลวของธุรกิจ การมีความเข้าใจและความชำนาญในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ จะช่วยลดความเสี่ยงในการล้มเหลวและสร้างภูมิคุ้มกันของธุรกิจได้ ผู้ประกอบการจะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี และจะมีโอกาสสูญเสียน้อยลงเมื่อเทียบกับผู้ประกอบการที่ไม่สามารถปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้
3. เพื่อเพิ่มความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่จากตัวบุคลากรในองค์การเอง ผู้ประกอบการธุรกิจจะสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้ประกอบการสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ได้นั้นจะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มรายได้ให้กับธุรกิจ

4. การเพิ่มความแข็งแกร่งและความยืดหยุ่นของผู้ประกอบการ โดยงานวิจัยฉบับนี้ช่วยในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในประเทศไทยที่ทันสมัยและคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งช่วยให้ธุรกิจสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ไม่เพียงแต่มีประโยชน์ต่อบุคคลากรในองค์กรและผู้ประกอบการเอง แต่ยังมีผลกระทบที่ดีต่อเศรษฐกิจและสังคมในระดับที่กว้างขวาง การสนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการภายในเป็นสิ่งสำคัญที่มีความสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญเติบโตของประเทศก้าวหน้าไปข้างหน้า

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการพัฒนาภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย มีความเหมาะสมต่อการนำไปพัฒนาในยุคปัจจุบันที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ Thailand 4.0 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศไปสู่จุดหมาย ความท้าทายภาคธุรกิจ ซึ่งภายใต้การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งเป็น โมเดลเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และบริการระดับสูง เพื่อผลักดันการเติบโตของรายได้ในประเทศให้สูงขึ้น สิ่งแรกที่ต้องให้ความสำคัญที่ภาครัฐควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก คือการเริ่มจากการสร้างกำลังคนที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสากลสู่แรงงานที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมทันสมัย มีความคิดสร้างสรรค์ มีภาวะความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีความผูกพันต่อองค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่า การพัฒนารูปแบบผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย มีรายละเอียดขององค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นต่อการนำไปพัฒนาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นนโยบายทั้งภาครัฐและเอกชนได้เป็นอย่างดี

1. กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมแก่ผู้ประกอบการธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ เป็นวิธีหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความเป็นผู้ประกอบการภายใน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาทักษะทางธุรกิจและความรู้ให้กับบุคคลที่ต้องการก่อตั้งกิจการหรือ

พัฒนาธุรกิจที่มีอยู่แล้ว นอกจากนี้ยังสามารถเตรียมความพร้อมให้กับผู้ประกอบการในการเผยแพร่ นวัตกรรมและสร้างความสามารถในการแข่งขัน ได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้แล้วการฝึกอบรมยังสามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับผู้ประกอบการในการจัดการธุรกิจและประสบความสำเร็จ ในการดำเนินธุรกิจในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมธุรกิจที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดให้มีฝึกอบรมเพื่อสร้างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร การจัดการธุรกิจจะสามารถช่วยผู้ประกอบการในการพัฒนาทักษะและความรู้ในดำเนินธุรกิจ เช่น การวางแผน ธุรกิจ การบริหารจัดการ การตลาด การเงินและบัญชี และการนำเสนอแนะนำธุรกิจ และยังสร้างความมั่นใจในการบริหารธุรกิจให้ผู้ประกอบการมีความมั่นใจในการตัดสินใจและการดำเนินธุรกิจ ในสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ รวมถึงมีความเข้าใจในข้อจำกัดและโอกาสที่ อาจเกิดขึ้นในการทำธุรกิจ เช่น กฎหมายท้องถิ่น สภาพความเป็นอยู่ของตลาด และการแข่งขัน อีกทั้งยังสามารถสร้างเครือข่ายที่สำคัญในวงการธุรกิจช่วยให้ผู้ประกอบการได้รับความรู้และ คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ประกอบการรายอื่นได้

2. ภาคการศึกษาควรให้ความร่วมมือกับผู้ประกอบการธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากำลังคนให้มีจิตวิญญาณของความเป็นผู้ประกอบการภายใน โดยการเร่งสร้างกำลังคน ทั้งกลุ่มนักศึกษาและบัณฑิตจบใหม่รวมถึงบุคลากรและแรงงานปัจจุบัน ให้มีความพร้อมในด้านทักษะ ซึ่งเป็นที่ต้องการของภาคอุตสาหกรรมเพื่อป้อนเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ สังคมดิจิทัลได้อย่างทันทั่วถึง โดยคำนึงงานร่วมกับภาคเอกชนและภาคธุรกิจอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง ตลอดจนภาคการศึกษาเพื่อระดมกำลังเสริมสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital) ของประเทศ ให้มีทักษะดิจิทัลตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติและเป็น ที่ยอมรับของภาคอุตสาหกรรม โดยอาจจะได้รับการรับรองตามมาตรฐานประกาศนียบัตรสากล ครอบคลุมทักษะดิจิทัลที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและภาคอุตสาหกรรม

5.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการ

จากผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้ อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ ดังนี้

1. ธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติควรกำหนดคน โยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร การยกระดับบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ชัดเจน เพื่อนำไปจัดทำเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

2. ธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จของงานก่อนลงมือปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ มีการประเมินผลความสำเร็จของงาน โดยการทำงานรูปแบบนี้จะเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีความเป็น ผู้ประกอบการภายในรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากผลลัพธ์ของการทำงานเป็นทีมนั้นประสบความสำเร็จ เป็นอย่างดี สามารถสร้างแนวคิดใหม่ๆ ทำให้องค์กรเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเป็นส่วนสำคัญ ในการผลักดันบุคลากรให้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา

3. ธุรกิจธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติควรจัดทำแผนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพของสินค้าและบริการ ด้วยการจัดการความรู้โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้เกิด สิ่งใหม่ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินพันธกิจ และการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. ธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติควรมีการติดตามแนวโน้มของธุรกิจและนวัตกรรม เทคโนโลยีในธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ เพื่อนำไปพัฒนาสินค้าและบริหารขององค์การ อย่างเหมาะสม

5. ธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติควรจัดทำแผนโดยนำองค์ประกอบ ด้านภาวะผู้นำ ด้าน วัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์การ และให้ความสำคัญตามองค์ประกอบย่อยในแต่ละ องค์ประกอบหลัก

5.4.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้ อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทยเป็นแหล่งเรียนรู้และค้นคว้าของผู้ ที่สนใจต่อไป ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบการภายในที่ ส่งผลต่อความสามารถในปฏิบัติงาน เช่น สมรรถนะด้านการทำงานร่วมกัน สมรรถนะด้านทักษะ การจัดการ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้ทราบว่ามีสมรรถนะใดบ้างที่จะส่งผล สำคัญต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหาร ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป และพนักงานระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นบุคลากรภายในธุรกิจบ่งชี้อัตโนมัติ

จึงขอแนะนำการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรดำเนินการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องจะส่งผลแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่มีภาวะความเป็นประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติในแต่ละระดับส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างไร เพื่อให้ทราบว่าส่งต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้แตกต่างกันหรือไม่



บรรณานุกรม

- กนกกาญจน์ นามปริดา และ สมเกียรติ ชุ่มใจ. (2562). ผลการพัฒนาโปรแกรม Tracking ต่อสุขภาพ การติดตามเวชระเบียนผู้ป่วยใน โรงพยาบาลแพร์. *Journal of the Phrae Hospital*, 27(2), 65-77.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2565). *ระบบคลังข้อมูลธุรกิจ*. เข้าถึงได้จาก https://www.dbd.go.th/more_news.php?cid=1887.
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2564). *มารู้จัก barcode กัน*. เข้าถึงได้จาก <https://www.dip.go.th/en/category/2020-05-23-11-52-18/2020-10-07-14-45-49>
- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2557). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติพัช เขียวละอ่อน. (2560). *การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน*. (คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิติ ตย์คานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.
- คณะกรรมการอุตสาหกรรม 4.0 สภาอุตสาหกรรม. (2559). *การยกระดับอุตสาหกรรม 4.0*. กรุงเทพฯ: สภาอุตสาหกรรม.
- จรินทร์ อาสาทรงธรรม. (2554). เทคโนโลยีสำหรับ โลจิสติกส์ยุคใหม่. *วารสารนักบริหาร*, 31(4), 8-14.
- จินตนา สีหาพงษ์. (2556). RFID เทคโนโลยีอัจฉริยะกับการจัดการคลังสินค้ายุคใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 23(2), 46-62.
- ชัยชนะ มิตรพันธ์ และกองบรรณาธิการศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. (2552). ระบบการระบุด้วยคลื่นหรืออาร์เอฟไอดี. ใน *สารานุกรมโทรคมนาคมไทย*, (หน้า 145-146). กรุงเทพฯ: สมาคมวิชาการไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ โทรคมนาคม และสารสนเทศ(อีทีซีไอ).

- ชัยวิช เนียมศิริ. (2561). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0* กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร). กรุงเทพฯ: สถาบันวิชาป้องกันประเทศ.
- ณัฐพงศ์ บุญอารมณ. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ณานิณ เผ่าจอน. (2556). *การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี บาร์โค้ด สำหรับการกำหนดข้อบ่งชี้สินค้าในโรงงานผลิตที่อู๋ซันส่วนยานยนต์*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณิชากา สายทอง. (2557). *แรงจูงใจในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการบริเวณตลาดไท จังหวัดปทุมธานี*. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 4(1), 234-258.
- ทวีศักดิ์ สุวคนธ์. (2544). *บริหารการขาย*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เทพ เกื้อทวีกุล. (2558). *สายอากาศช่องเปิดสองแถบความถี่สำหรับโครงข่ายท้องถิ่นไร้สายโดยใช้วิธีผลต่างสี่บเนื่องจำกัดในโดเมนเวลา*. *วารสารเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 5(1), 33-45.
- ชนัญญา วสุศรีและกฤติกา มูลภักดี. (2556). *การประยุกต์ใช้ระบบอาร์เอฟไอดีกับการจัดการศูนย์กระจายสินค้า: กรณีศึกษา บริษัทบุญญาวรรเชรามิค จำกัด*. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม*, 9(1), 21-32.
- ชภัทร อัจศิริ. (2561). *รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ขนาดกลางและขนาดย่อม*. *วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม*, 6(1), 169-179.
- ธีระ หมั่นศรี. (2546). *การสร้างทีมงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตสามมุก-บางปลาสร้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรินทร์ ต้น ไพบูลย์. (2564). *แนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์ ปี 2563-2565*. สำนักวิจัยกรุงศรี. เข้าถึงได้จาก <https://healthserv.net/8004>
- นัยนา มาแสง. (2551). *เทคโนโลยีไบโอเมตริก*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยชัยบุรี*, 2(1).
- เนื้อแพร เล็กเฟื่องฟู และคณะ. (2563). *เมื่อโควิด ปิดเมือง ผลกระทบต่อแรงงานไทยในมิติ supply-side*. เข้าถึงได้จาก <https://www.pier.or.th/abridged/2020/08/>

- บุษรา ประกอบธรรม. (2554). สร้างสรรค์สื่อทางธุรกิจกับ QR Code. *วารสารนักบริหาร*. 30(4), 41-47.
- ประเวศน์ บุญมี. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มุ่งสู่นาคต*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- ปัทมา จันทร์อร่าม. (2561). *Entrepreneur for Change: ย่างก้าวการเดินทางร่วมสร้างความเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะ โควินท์ทวีวัฒน์. (2551). *ความรู้เกี่ยวกับระบบบ่งชี้อัตโนมัติ*. เข้าถึงได้จาก http://home.npru.ac.th/piya/RFID/file/Piya_Ch1.pdf
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560 : 5-7). เข้าถึงได้จาก <http://plan.bru.ac.th>.
- พรมิตร กุลกาลยืนยง. (2561). กลยุทธ์การสร้างผู้ประกอบการในองค์กร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 4(1), 1-11.
- พินิจ แดงจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพัลลภซึ่ง.
- พสุ เดชะรินทร์. (2549). *โครงการพัฒนาการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง. ในรายงานผลการศึกษารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ: องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสำหรับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พันธ์ศักดิ์ ศรีทรัพย์. (2544). *รวมกฎหมายสื่อสารโทรคมนาคม ฉบับประมวล*. กรุงเทพฯ: พิสิกส์เซ็นเตอร์.
- พุมรินทร์ พรหมเพชร. (2561). *การเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการคลังสินค้าด้วยเทคโนโลยีบาร์โค้ด กรณีศึกษาธุรกิจจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). *หลักการและการใช้สถิติในการวิเคราะห์หลายตัวสำหรับการวิจัยทางการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. สงขลา: ชาญเมืองการพิมพ์.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพฯ: เอ็กเซอร์เน็ท.
- ภัทรารุช รุธิวัฒน์. (2552). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้ประกอบการของพนักงานในองค์กรซอฟต์แวร์ไทย. (คุยฎิพนธ์ปรัชญาคุษฎิบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(2), 85-96.

- มัลลิกา วิชากรอิงครัต. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2541). การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รุ่งนภา แสงเพ็ง และ จรินทร์ อาสาทรงธรรม. (2554). เทคโนโลยี RFID กับการประยุกต์ใช้ในการจัดการคลังสินค้า. *วารสารนักบริหาร*, 31(3), 20-25.
- วรรณดี สุทธินิรากร. (2556). การวิจัยเชิงคุณภาพ: กระบวนทัศน์ทางเลือก. กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.
- วารภรณ์ สารอินมุล. (2559). เทคโนโลยีรหัสแท่งกับการประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานคลังสินค้า กรณีศึกษา: บริษัท เอบีซี จำกัด. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิศนันท์ ศรีเอกบุญรอด และ พงษ์สรรค์ สุทธิไชยเมธี. (2561). ภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและคุณลักษณะผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 11(1), 78-94.
- วิรัชญา จิตราภิรมย์. (2563). ประสิทธิภาพในการจัดการคลังสินค้าด้วยระบบบาร์โค้ดผ่านโปรแกรม WMS ของ พนักงานบริษัท สपोर्टส เอ็นจิเนียริง แอนด์ รีกรีเอชั่น เอเชีย จำกัด. เข้าถึงได้จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-1/6114993686.pdf>
- วันชัย มีชาติ. (2551). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล ในอำเภอเมือ จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาดา คูปตานนท์. (2544). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิรุฬห์ ศรีบริรักษ์. (2562). พัฒนากล้องถ่ายภาพดิจิทัลในตรวจจับยาเสพติด โนมัติเพื่อพิสูจน์เอกลักษณ์ของยาสูบแบบเม็ดและแคปซูลในประเทศไทย. ชลบุรี: ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศราวุธ สุวรรณเทพ. (2551). การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาธุรกิจค้าปลีกแบบดั้งเดิมในเขตเทศบาลหนองคาย จังหวัดหนองคาย. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ศิริพร เชาวลิต. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอย่างไร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 4(1), 59-100.
- สถาบันส่งเสริมความเป็นเลิศทางเทคโนโลยีอาร์เอฟไอดีแห่งประเทศไทย. (2554). รายงานการทดสอบ และข้อเสนอแนะแนวทางใน การพัฒนาระบบอาร์เอฟไอดี ศูนย์การกระจายสินค้า บริษัท สยามคูโบต้าคอร์ปอเรชั่น จำกัด. เข้าได้ถึงจาก http://www.rfid.or.th/webdatas/download/dl_45.pdf.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2555). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ. (2564). เข้าถึงได้จาก <https://saranukromthai.or.th/index2.php>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2560). เข้าถึงได้จาก <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=intro>
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล(องค์การมหาชน)(สพร.). (2564). เข้าถึงได้จาก <https://www.dga.or.th/document-sharing/article/35989/>
- สำราญ เวียงสมุทร. (2554). *การระบุบุคคลด้วยไบโอเมตริกซ์*. สาขาวิชา วิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaiscience.info/Journals/Article/JSMU/10888194.pdf>
- สุชาติ ไตรภพสกุล. (2558). อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจต่อการเป็นผู้ประกอบการที่มีต่อการเติบโตและความมุ่งหวังที่จะเติบโตของธุรกิจ: กรณีศึกษาประเทศไทย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 29(90), 75-93.
- สุนทร พลวงค์. (2551). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลท่าสะอาด อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภา จิรพัฒนานนท์. (2563). อิทธิพลของเทคโนโลยีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการคลังสินค้าในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 20(2), 42-55.
- สุภารักษ์ เมินกระโทก. (2551). *รายงานวิจัยสถาบันเรื่องการใช้อินเทอร์เน็ตของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- สุรยุทธ บุญมาทัด. (2562). วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับยุคไทยแลนด์ 4.0 : ส่วนประกอบวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปรับปรุงสมรรถนะขององค์กร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 6(2), 159-160.
- สุวชัย พิทักษ์ทิม. (2560). *การสร้างจิตวิญญาณความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย*. (คุยฉีบัณฑิตปรัชญาคุยฉีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2544). *จิตวิทยาเพื่อการอบรมผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุชาการพิมพ์.
- สุวิมล ทิรกานันท์. (2550). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. เข้าถึงได้จาก <http://clm.up.ac.th/BibDetail.aspx?bibno=311287>
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์ และคณะ. (2563). *ผลกระทบทางสังคมจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). และวิกฤติเศรษฐกิจ*. สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. เข้าถึงได้จาก https://phuket.dop.go.th/download/knowledge/th1611129513-133_0.pdf
- อนุชิต ศิริรัชนิกร. (2557). *ชิปการ์ด: อนาคตของบัตรเดบิต/บัตรเครดิตเอ็ม ธนาคารแห่งประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib_/Article09_12_14.pdf
- อัจฉิมา มณฑาพนันท์. (2557). *การวิเคราะห์ เปรียบเทียบการระบุตัวตนโดยการใช้ลักษณะเฉพาะทางกายภาพของร่างกาย*. (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อัจฉรา กิจเดช และ กิตติศักดิ์ แก้วบุตรดี. (2561). QR CODE. ในประเทศไทยและการประยุกต์ใช้ภายในโรงพยาบาลในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 5(2), 51-59.
- อำนาจ ชีระวินิช. 2549. *การจัดการธุรกิจขนาดย่อม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อิทธิพันธ์ เมธเศรษฐ. (2564). *Optical Character Recognition*. เข้าถึงได้จาก <https://www.adslthailand.com/post/7918>
- Barrett, C. et al. (2009). *Exploring strategies and resources to plan the nursing workforce of the future*. Retrieved from <http://library.christian.ac.th/thesis/document/T041757.pdf>
- Cheng, Tseng and Chien-Chi, Tseng. (2019). *Corporate entrepreneurship as a strategic approach for internal innovation performance*. Retrieved from https://pdfs.semanticscholar.org/e28e/994f32b5a60a002ba2fb33430d0c9a682d68.pdf?_ga=2.82988438.1023195294.1644848499-1235648236.1644848499

- Chung and Gibbons. (1997). *Corporate entrepreneurship*. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1059601197221004>
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling techniques*. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Coleman, John. (2013). *Six components of a great corporate culture, organizational culture*. Boston: Harvard Business review.
- Cronbach. (1963). *Educational psychology*. (2nd ed.). New York: Harcourt.
- Crow and Crow. (1969). *Adolescent development and adjustment*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Drucker, Peter. (2007). *The practice of management*. Cambridge: Butterworth-Heinemann.
- Eisenmann, Thomas. (2013). *Entrepreneurship: A working definition*. Boston: Harvard Business review.
- Francis and Young. (1979). *Improving work group: A practical manual for team building*. La Jolla, Calif: University Associates.
- Gardner, John W. (1989). *On leadership*. New York: The free Press.
- Garvin, D.A. (1993). *Building a learning organization*. Boston: Harvard Business Review.
- Guvana, Bulent. (2020). *The integration of strategic management and intrapreneurship*. Retrieved from https://www.academia.edu/41745613/The_Integration_of_Strategic_Management_and_Intrapreneurship_Strategic_Intrapreneurship_from_Theory_to_Practice
- Hackman, Richard. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Boston: Harvard Business School.
- Hisrich, R.D., Peters, M.P., and Shepherd, D.A. (2013). *Entrepreneurship*. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, Deal & Kennedy. (1991). *Culture and organizational*. London: McGraw-Hill.
- Ketut Merta, I. et al. (2021). Does intrapreneurship increase work spirit and performance of village credit institutions?. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 107-117.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. (3rd ed.). New York: The Guilford Press.
- Knowles, Malcolm. (1978). *Andragogy: adult learning theory in perspective*. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/009155217800500302>
- Knowles, Malcolm. (1970). *The modern practice of adult education: Andragogy versus pedagogy*. New York: New York Association Press.

- Kuratko and Hodgetts. (2007). *Entrepreneurship theory, process, practice international student edition*. (7th ed.). Ohio: Thomson South-Western.
- Kuratko, et al. (2011). *Corporate innovation and intrapreneurship: Entrepreneurial development within organizations*. South-Western cengage learning. Retrieved from https://books.google.co.th/books/about/Corporate_Innovation_and_Entrepreneurshi.html?id=_hKscQAA_CAAJ&redir_esc=y
- Lassen, S. R., Steele, M. M., & Sailor, W. (2006). The relationship of school-wide positive behavior support to academic achievement in an urban middle school. *Psychology in the schools*, 43(6), 701-712.
- MacDonald, Ally. (2018). *How retail responds to disruption three principles to follow*. Retrieved from <https://sloanreview.mit.edu/article/how-retail-responds-to-disruption/>
- Marquardt, Michael J. (1995). *Building the learning organization*. New York: Mc Graw-Hill
- Mayo, Elton. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan
- Miller. (1983). *The correlates of entrepreneurship in three types of firms*. *Management Science*. Retrieved from http://www.thonburi-u.ac.th/Journal/Document/14-3/Journal14_3_1.pdf
- Nadler and Wiggs. (1989). Developing human resources. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1177/103841119002800416>
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational behavior*. (9th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Schaper, M. and Volery, T. (2014). *Entrepreneurship and small business*. (4th ed.). Melbourne: John Wiley & Sons Inc.
- Schumpeter. (1942). *Capitalism, socialism, and democracy*. New York: Transaction Publishers.
- Schumpeter, Joseph. (1954). *History of economic analysis*. Retrieved from <http://digamo.free.fr/schumphea.pdf>
- Senge, Peter. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Human resource management. Retrieved from https://www.thonburi-u.ac.th/Journal/Document/14-3/Journal14_3_1.pdf
- Smith, Adam. (1776). *Wealth of nations*. Retrieved from <http://library.christian.ac.th/thesis/document/T041757.pdf>
- Thitiakarasak, N. (2008). A feasibility study to replace barcode with RFID of a packing process.

- Uchenna Eze, Benneth. (2018). *Corporate entrepreneurship and manufacturing firms performance*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/327090212_Corporate_Entrepreneurship_and_Manufacturing_Firms%27_Performance
- Wayne, Mondy R. and Noe, Robert M. (2005). *Human resource management*. (9th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Woodall, Jean. (2004). *New frontiers in HRD*. Routledge. Retrieved from <https://en.th1lib.org/book/2370917/7e4069>
- Woodcock. (1989). *Team development manual*. (2nd ed.). Great Britain: Gower Publishing.
- Woodcock and Francis. (1981). *Organization development through teambuilding: Planning a cost effective strategy*. Retrieved from https://books.google.co.th/books/about/Organisation_Development_Through_Teambui.html?id=9gYKAQAAMAAJ&redir_esc=y
- Zahra. (1991). Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study. *Journal of Business Venturing*, 6, 259-285.



ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ
เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยี ในประเทศไทย

**A Model of Intrapreneurship Development of Automatic Identification Technology
for Technology Disruptive in Thailand**

ผู้วิจัย ว่าที่ร้อยตรีคมกริช ไพฑูริย์

หลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาเอก ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น และจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกข้อมูลนี้ตามความเป็นจริง โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่าน ตามระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 7 ส่วน

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลสภาพทั่วไปขององค์การธุรกิจ และความคิดเห็นต่อสภาพทั่วไปขององค์การ
- ส่วนที่ 3 องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ส่วนที่ 4 องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำ
- ส่วนที่ 5 องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ
- ส่วนที่ 6 องค์ประกอบที่ 4 องค์การแห่งการเรียนรู้
- ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ

- ชาย หญิง เพศทางเลือก

(LGBTQ+)

2. อายุ

- ต่ำกว่า 25 ปี 25 – 34 ปี 35 – 44 ปี

- 45 – 54 ปี ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด (รวมที่กำลังศึกษาอยู่)

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
- ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ลักษณะงานในปัจจุบัน

- ฝ่ายบริหาร ฝ่ายการตลาด ฝ่ายขาย
- ฝ่ายบริการ/สนับสนุนระบบ โปรแกรมเมอร์ ฝ่ายบัญชี/จัดซื้อ/ธุรการ
- ฝ่ายบุคคล/ทรัพยากรมนุษย์ อื่นๆ โปรดระบุ _____

5. อายุการทำงานของท่าน ในธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันอัตโนมัติ (Auto-ID)

- มากกว่า 3ปี - 7ปี มากกว่า 7ปี -11 ปี
- มากกว่า 11 ปี -15ปี มากกว่า 15 ปี

6. อายุการทำงานของท่านในองค์กรนี้

- น้อยกว่า 3 ปี มากกว่า 3ปี - 7ปี มากกว่า 7ปี -11 ปี
- มากกว่า 11 ปี -15ปี มากกว่า 15 ปี

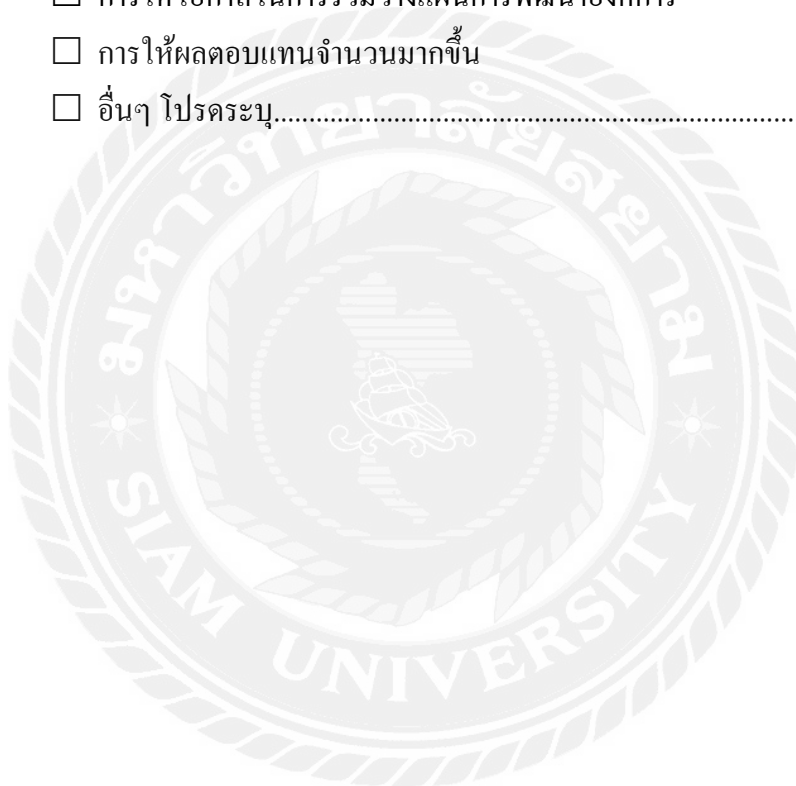
ส่วนที่ 2

ข้อมูลสภาพทั่วไปขององค์กรธุรกิจ

1. ระบบที่องค์กรของท่านทำภายใต้ธุรกิจด้านเทคโนโลยีป้องกันอัตโนมัติ (Auto ID) (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - ระบบเทคโนโลยีรหัสแท่งหรือบาร์โค้ด (Barcode)
 - ระบบอาร์เอฟไอดี RFID (Radio Frequency Identification)
 - ระบบการอ่านอักขระด้วยแสงโอซีอาร์ (OCR)
 - ระบบสมาร์ทการ์ด (Smart Card)
 - ระบบชีวมิติ (Biometric)
 - ระบบลายพิมพ์นิ้วมือ
 - ระบบการจดจำเสียงพูด
 - ระบบการสแกนม่านตา
 - ระบบการอ่านใบหน้า
2. อายุขององค์กรของท่าน
 - 3-5 ปี
 - มากกว่า 5-10 ปี
 - มากกว่า 10-15 ปี
 - มากกว่า 15-20 ปี
 - มากกว่า 20 ปี
3. จำนวนพนักงานในองค์กร
 - น้อยกว่า 20 คน
 - 21-50 คน
 - 51-80 คน
 - 81-100 คน
 - มากกว่า 100 คน ขึ้นไป
4. ลักษณะงานหรือพันธกิจขององค์กร (ได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - งานให้บริการและจำหน่ายอุปกรณ์ Auto ID (Hardware)
 - งานติดตั้งและบริการ (Service)
 - งานพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ (Software Development)
 - งานรวบรวมและให้บริการครบทั้งหมด (System Integrator :SI)
 - อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. รูปแบบการพัฒนาพนักงานให้มีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในที่ท่านต้องการ
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การจัดอบรม
- การศึกษาดูงาน
- การจัดทำบันทึกสะท้อนคิด
- การสร้างทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- การให้เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินขั้นเงินเดือน
- การให้โอกาสในการร่วมวางแผนการพัฒนางาน
- การให้ผลตอบแทนจำนวนมากขึ้น
- อื่นๆ โปรดระบุ.....



ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อสภาพทั่วไปขององค์กร

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นท่าน

(5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด)

| ข้อที่ | ข้อมูลสภาพทั่วไปขององค์กรธุรกิจ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. | ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าองค์กรของท่านมีการปรับตัวเพื่อรับมือกับภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ | | | | | |
| 7. | ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในเป็นอย่างดี | | | | | |
| 8. | ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายใน จะส่งเสริมให้องค์กรมีความเข้มแข็งและสามารถรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 9. | ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การพัฒนาการมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายใน จะสามารถทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น | | | | | |
| 10. | ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าการมีภาวะความเป็นผู้ประกอบการภายในของพนักงานจะสามารถทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว | | | | | |

ส่วนที่ 3

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นท่าน

(5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

| องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร | | | | | |
| 1.1 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยนแผนนโยบาย และโครงสร้างองค์กรตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของธุรกิจ | | | | | |
| 1.2 ท่านคิดว่าองค์กรของท่าน มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี | | | | | |
| 2. ความต้องการด้านพื้นฐาน | | | | | |
| 2.1 ท่านมีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น | | | | | |
| 2.2 ท่านมีความรู้สึกที่พัฒนาตนเองให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นจะถือว่าประสบความสำเร็จในการทำงานในองค์กร | | | | | |
| 3. จริยธรรมในการทำงานในองค์กร | | | | | |
| 3.1 ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรของท่านให้ความสำคัญด้านจริยธรรมในการทำงานในองค์กร | | | | | |
| 3.2 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีกระบวนการตรวจสอบที่มีความความเป็นธรรมและยุติธรรม | | | | | |
| 4. แรงจูงใจในการทำงาน | | | | | |
| 4.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ และมีความพึงพอใจในการทำงาน | | | | | |
| 4.2 ท่านคิดว่า องค์กรของท่านมีนโยบายและกิจกรรม ที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ | | | | | |

| องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 5.1 ท่านคิดว่า องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของแผนงาน โดยมีทีมงานให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และแก้ไขปัญหาาร่วมกันให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด | | | | | |
| 5.2 ท่านคิดว่า องค์การของท่านมี การกำหนดวิธีการในการทำงานเป็นทีมงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ภารกิจ เป้าหมายขององค์การร่วมกัน | | | | | |
| 6. กระบวนการในการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 6.1 ท่านคิดว่า องค์การของท่านมีกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้ง การวางแผน การปฏิบัติงาน การตรวจสอบและปรับปรุงงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันทั้งองค์การ | | | | | |
| 6.2 ท่านคิดว่า องค์การของท่านสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานในแผนกต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ | | | | | |
| 7. เป้าหมายของการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 7.1 ท่านมีวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมาย เป้าหมายเดียวกันกับทีมงานของท่าน | | | | | |
| 7.2 องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อบุคลากร ในด้านการ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งเสริมความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและองค์การ รวมถึงการส่งมอบความพึงพอใจให้กับลูกค้า | | | | | |

ส่วนที่ 4

องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำ

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นท่าน

(5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

| องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. คุณลักษณะภาวะผู้นำ | | | | | |
| 8.1 ท่านมีความสามารถในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นให้ความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของท่านได้ | | | | | |
| 8.2 ท่านมีความรับผิดชอบในงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความคิดเป็นของตนเอง กล้าแสดงออก และสนับสนุนการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกับองค์กร | | | | | |
| 9. ความสัมพันธ์ของผู้นำ | | | | | |
| 9.1 ท่านคิดว่าท่านได้ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนอื่นที่มีปัญหา แม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ช่วยส่งเสริมการทำงานของทุกภาคส่วนในองค์กร | | | | | |
| 9.2 ท่านคิดว่าท่านได้สร้างมิตรภาพ ความคุ้นเคย ผูกมัดน้ำใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด | | | | | |
| 10. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 10.1 ผู้นำของท่านประพฤติตนเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรรวมถึงการประพฤติตนที่เป็นแบบอย่าง เป็นที่น่ายกย่องและเคารพนับถือแก่บุคคลอื่น | | | | | |
| 10.2 ผู้นำของท่านสร้างแรงบันดาลใจ และหลอมรวม พลังกาย พลังใจ พลังปัญญา ของคนในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ | | | | | |

| องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม | | | | | |
| 11.1 ผู้นำของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม และนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ | | | | | |
| 11.2 ผู้นำของท่านมีเทคนิคในการบริหารจัดการ และสร้างแรงจูงใจกับบุคลากร เพื่อนำพาดำเนินการสู่การเปลี่ยนแปลงได้ | | | | | |
| 12. การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ | | | | | |
| 12.1 ผู้นำของท่านมีความสามารถในการคาดการณ์ และวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจน ในการสร้างอนาคตขององค์กร | | | | | |
| 12.2 ผู้นำของท่านมีการกำหนดทิศทาง เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยี | | | | | |

ส่วนที่ 5

องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นท่าน

(5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

| องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. ค่านิยมองค์การ | | | | | |
| 13.1 ท่านคิดว่าองค์การของท่าน มีการสื่อสารถึงพฤติกรรม และความคาดหวังของการทำงานในองค์การ ไปยังพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 13.2 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีบรรยากาศของการสนับสนุน การชี้แนะ และ ความไว้วางใจในการทำงานต่อกัน | | | | | |
| 14. พฤติกรรมองค์การ | | | | | |
| 14.1 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์การ | | | | | |
| 14.2 ท่านคิดว่าองค์การของท่านให้ความสำคัญต่อพนักงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน | | | | | |
| 15. กระบวนการจัดการในองค์การ | | | | | |
| 15.1 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีกระบวนการการวางแผนงาน และปฏิบัติงาน ติดตาม วัดและประเมินผลด้านการปฏิบัติงานภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 15.2 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการแบ่งขอบเขตงานและมอบหมายงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตามที่วางแผนไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 16. วิสัยทัศน์องค์การ | | | | | |
| 16.1 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ในอนาคต | | | | | |
| 16.2 ท่านคิดว่าองค์การของท่าน มีการขับเคลื่อน กระตุ้นบุคลากรทุกคนในการทำงาน ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน | | | | | |

ส่วนที่ 6

องค์ประกอบที่ 4 องค์การแห่งการเรียนรู้

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นท่าน

(5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

| องค์ประกอบที่ 4 องค์การแห่งการเรียนรู้ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว | | | | | |
| 17.1 ท่านมีความเข้าใจสภาพแวดล้อม ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้น กับหน้าที่งานของตนเองในอนาคตได้ | | | | | |
| 17.2 ท่านนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและความสำเร็จขององค์การ | | | | | |
| 18. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | |
| 18.1 ท่านคิดว่าองค์การของท่านเปิดโอกาสให้มีการเสนอความคิดเห็นที่มุ่งพัฒนาองค์การอย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 18.2 ท่านคิดว่าองค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการทำงาน | | | | | |
| 19. การมีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี | | | | | |
| 19.1 องค์การของท่านมีการประเมินทางเลือกพร้อมเลือกใช้กลยุทธ์เชิงรุก ที่มุ่งเน้นการใช้ความเข้มแข็งของทรัพยากรในองค์การ เช่น พนักงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน | | | | | |
| 19.2 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการนำจุดแข็งภายในองค์การมาสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ เพื่อแสวงหาช่องทางสร้างรายได้เพิ่มขึ้น | | | | | |
| 20. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน | | | | | |
| 20.1 ท่านมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การและนำมากำหนดเป้าหมายและทิศทางในการทำงานของตนเองได้ | | | | | |

| องค์ประกอบที่ 4 องค์การแห่งการเรียนรู้ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20.2 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้บุคคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด ทัศนคติของตนเองเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน | | | | | |
| 21. การคิดอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 21.1 ท่านมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานเสมอ และปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 21.2 ท่านคิดว่าเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยการเชื่อมโยงเหตุและผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |



แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ
เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยี ในประเทศไทย

A Model of Intrapreneurship Development of Automatic Identification Technology
for Technology Disruptive in Thailand

ผู้วิจัย ว่าที่ร้อยตรีคมกริช ไพฑูริย์
หลักสูตร บริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

คำชี้แจง

1. ผู้ให้สัมภาษณ์นี้คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับผู้จัดการ
2. แบบสัมภาษณ์นี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ผู้วิจัยปรารถนาจะให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ กรุณาใช้เวลาการให้สัมภาษณ์ด้วยตัวท่านเอง
3. ผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะสงวนคำให้สัมภาษณ์ของท่านไว้เป็นความลับจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านเอง แต่จะมีความสำคัญและเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้ประกอบการภายใน ของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติ เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยี ในประเทศไทย

วันที่สัมภาษณ์ _____ เวลา _____ น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ _____
- 1.2 อายุผู้ให้สัมภาษณ์ _____
- 1.3 อายุการทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ในธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัย _____ ปี
- 1.4 อายุการทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ _____ ปี
- 1.5 การศึกษาของผู้ให้สัมภาษณ์ _____
- 1.6 ตำแหน่งหน้าที่ของผู้ให้สัมภาษณ์ ระบุตำแหน่ง _____
- 1.7 ชื่อองค์กรของผู้ให้สัมภาษณ์ _____
- 1.8 จำนวนพนักงานในองค์กรของผู้ให้สัมภาษณ์ _____
- 1.9 อายุองค์กรของผู้ให้สัมภาษณ์ _____ ปี
- 1.10 ทุนจดทะเบียนบริษัทของผู้ให้สัมภาษณ์ _____ บาท

ตอนที่ 2 ความเห็นต่อสภาพธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัย

- 2.1 ท่านคิดว่า สภาพทั่วไปธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัยในประเทศไทย เป็นอย่างไร (สภาพตลาดปัจจุบัน, ราคา, สินค้า, ลูกค้า, คู่แข่งขัน, ผลกระทบจากความพลิกผันของเทคโนโลยี)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีป้องกันภัย เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยี ในประเทศไทย

- 3.1 ท่านคิดว่า การพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในมีความสำคัญ ต่อองค์กรของท่านหรือไม่อย่างไร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4.1 ท่านคิดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะสามารถนำไปสู่พัฒนาผู้ประกอบการภายในได้หรือไม่ อย่างไร

4.2 ท่านคิดว่า องค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยนแผนนโยบายและโครงสร้างองค์กร รวมถึง การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและเทคโนโลยีได้หรือไม่ อย่างไร (ตอบองค์ประกอบย่อย: ความต้องการด้านมั่นคงในองค์กร)

4.3 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้โอกาสบุคลากรในองค์กร ในการสร้างความก้าวหน้า เพื่อพัฒนาตนเองให้มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และประสบความสำเร็จในการทำงานในองค์กรของท่านหรือไม่ อย่างไร (ตอบองค์ประกอบย่อย: ความต้องการด้านพื้นฐาน)

4.4 ท่านคิด องค์กรของท่านให้ความสำคัญ กับคำว่าจริยธรรมในการทำงานในองค์กร และมีกระบวนการการตรวจสอบที่มีความยุติธรรมหรือไม่ อย่างไร (ตอบองค์ประกอบย่อย: จริยธรรมในการทำงานในองค์กร)

4.5 ท่านคิดว่า องค์กรของท่านให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าต่อการทำงาน หรือมีกิจกรรมอื่นๆ ที่กระตุ้นให้พนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานหรือไม่ อย่างไร (ตอบ องค์กรประกอบย่อย: แรงจูงใจในการทำงานในการทำงาน)

4.6 ท่านคิดว่า องค์กรของท่านมีการกำหนดวิธีการทำงานและให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของแผนงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมได้หรือไม่ อย่างไร (ตอบ องค์กรประกอบย่อย: ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม)

4.7 ท่านคิดว่า องค์กรของท่านมีการส่งเสริมกระบวนการในการทำงานเป็นทีมหรือไม่อย่างไร แล้วมีกิจกรรมที่ส่งเสริมทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดในการทำงานรูปแบบใหม่ๆ หรือไม่ อย่างไร (ตอบองค์กรประกอบย่อย: กระบวนการในการทำงานเป็นทีม)

4.8 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการสื่อสารระหว่างพนักงานให้มีเป้าหมายในการทำงานของคนที่สอดคล้องกับเป้าหมายของทีมงานหรือองค์กรหรือไม่ อย่างไร (ตอบองค์กรประกอบย่อย: เป้าหมายในการทำงานเป็นทีม)

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นต่อ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ

5.1 ท่านคิดว่าภาวะผู้นำของพนักงานในองค์กร สามารถนำไปสู่การพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมได้หรือไม่ อย่างไร?

ท่านคิดว่า ผู้นำที่สามารถชี้นำให้ผู้ตาม มีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร? ท่านคิดว่าผู้ตามที่กล้าแสดงความคิดเห็นของตนเอง และกล้าแสดงออก จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร? (ตอบองค์ประกอบย่อย: คุณลักษณะภาวะผู้นำ)

ท่านคิดว่า ผู้นำที่ช่วยเหลือผู้ตาม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว จะสามารถช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ อย่างไร? ท่านคิดว่าผู้นำที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ อย่างไร? (ตอบองค์ประกอบย่อย: ความสัมพันธ์ของผู้นำ)

5.2 ท่านคิดว่า ผู้นำที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จะมีผลต่อการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในฯ หรือไม่อย่างไร? ท่านคิดว่าผู้นำที่มีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนในองค์กรจะมีผลต่อการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในฯ หรือไม่ อย่างไร? (ตอบองค์ประกอบย่อย: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง)

5.3 ท่านคิดว่า องค์กรที่มีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อนำพองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือไม่ อย่างไร? (ตอบ องค์กรประกอบย่อย: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม)

5.4 ท่านคิดว่า ผู้นำที่มีความสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของธุรกิจในอนาคตจะสามารถ นำพองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่ อย่างไร? เมื่อเกิดการพลิกผันของเทคโนโลยีผู้นำที่ดี ต้องสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้หรือไม่ อย่างไร? (ตอบองค์กรประกอบ ย่อย: การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ)

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นต่อ องค์กรประกอบด้าน วัฒนธรรมองค์กร

6.1 ท่านคิดว่า วัฒนธรรมองค์กร จะนำไปสู่พัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจ เทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมได้หรือไม่ อย่างไร?

6.2 ท่านคิดว่า องค์กรของท่านมีการสื่อสารให้คนในองค์กรมีความเข้าใจ และรับรู้ถึงทิศทางและ เป้าหมายขององค์กรหรือไม่อย่างไร และท่านได้สร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เกิดความ ไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างคนในองค์กรหรือไม่ อย่างไร? (ตอบองค์กรประกอบย่อย : ค่านิยมองค์กร)

6.3 ท่านคิดว่าองค์การของท่านได้สร้างความพึงพอใจของพนักงานหรือไม่อย่างไร และท่านคิดว่าองค์การของท่านมีกระบวนการให้ความยุติธรรมและการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานหรือไม่อย่างไร? (ตอบองค์ประกอบย่อย: พฤติกรรมองค์การ)

6.4 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการประเมินผลด้านการปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไร? และองค์การของท่านมีการแบ่งขอบเขตงานและมอบหมายงานให้กับคนในองค์การที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถหรือไม่ อย่างไร? (ตอบองค์ประกอบย่อย: กระบวนการจัดการในองค์การ)

6.5 ท่านคิดว่า องค์การของท่านได้มีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จในอนาคตเพื่อให้มีการขับเคลื่อนกระตุ้นบุคลากรทุกคนในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ อย่างไร? (ตอบองค์ประกอบย่อย: วิสัยทัศน์องค์การ)

ตอนที่ 7 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้าน องค์การแห่งการเรียนรู้

7.1 ท่านคิดว่า การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถนำไปสู่พัฒนาความเป็นผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติที่เหมาะสมได้หรือไม่ อย่างไร?

7.2 ท่านคิดว่าพนักงานในองค์กรของท่านมีการปรับตัวแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และความต้องการขององค์กรหรือไม่ อย่างไร? (ตอบองค์ประกอบย่อย: สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว)

7.3 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสนับสนุนพนักงานให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในการทำงานหรือไม่ อย่างไร? (ตอบองค์ประกอบย่อย: ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์)

7.4 ท่านคิดว่า องค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันหรือไม่อย่างไร และองค์กรของท่านได้นำจุดแข็งภายในองค์กรมาสร้างธุรกิจใหม่ๆ ได้หรือไม่ อย่างไร? (ตอบองค์ประกอบย่อย: มีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี)

7.5 ท่านคิดว่า พนักงานในองค์กรท่านมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์กับองค์กร ที่จะช่วยเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้หรือไม่ อย่างไร? และองค์กรของท่านมีการสนับสนุนบุคลากรในองค์กรในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือไม่ อย่างไร? (ตอบองค์ประกอบย่อย: มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน)

7.6 ท่านคิดว่า องค์การของท่านสนับสนุนการวางแผนอย่างเป็นระบบหรือไม่ อย่างไร? และท่านคิดว่าบุคลากรในองค์การของท่านมีความรู้เพียงพอในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร? (ตอบองค์ประกอบย่อย: มีการคิดอย่างเป็นระบบ)

ตอนที่ 8 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

8.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. ด้านภาวะผู้นำ 3.ด้านวัฒนธรรมองค์การ 4.ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ จะสามารถสร้างความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การได้ หรือไม่?

8.2 ท่านคิดว่ามีองค์ประกอบอื่นๆ นอกจากนี้ที่จะพัฒนารูปแบบความเป็นผู้ประกอบการภายในหรือไม่ อย่างไรบ้าง?

8.3 ประเด็นความคิดเห็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยี บังชี้อัต โนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยี บังชี้อัต โนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย?

ขอขอบพระคุณในการให้การสัมภาษณ์มา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง
ผู้วิจัย

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บแบบสอบถาม

ที่ มส 0210.7/101



บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

8 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม
เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท คอมซิส คอร์ปอเรชั่น จำกัด

สิ่งที่แนบ แบบสอบถามงานวิจัย จำนวน 15 ชุด

ด้วย ว่าที่ ร.ต.คมกริช ไพฑูรย์ รหัสประจำตัว 6219200009 นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำคหภูมินิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมิติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย" โดยมี ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริธอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่าน เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ ว่าที่ ร.ต.คมกริช ไพฑูรย์ เข้าเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรในสังกัดความรับผิดชอบของท่าน รวม 15 ชุด ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้เพื่อวัตถุประสงค์ในการศึกษาและเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำคหภูมินิพนธ์เท่านั้น โดยท่านสามารถติดต่อกลับได้ที่ ว่าที่ ร.ต.คมกริช ไพฑูรย์ เบอร์โทรศัพท์ 081-665-5118 อีเมล komkrit.Paitoon@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.โซยพันธ์ พิฎณาศิริ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311
(วันพุธ-วันอาทิตย์ เวลา 09.00-17.00 น.)
อีเมล phd_m1@siam.edu

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามงานวิจัย

ที่ มส 0210.7/47



บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

30 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย (IOC)
เรียน ผศ.ดร.ชาญชัย จิตรเหล้าอาพร
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยสาขาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

สิ่งที่แนบ แบบสอบถามการวิจัย

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี คมกริช โพธิ์บุรี รหัสประจำตัว 6219200009 นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม เบอร์โทรศัพท์ 081-665-5118 อีเมล komkrit.paitoon@gmail.com ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของธุรกิจเทคโนโลยีซึ่งใช้ดโมโมติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย" โดยมี อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริจง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในการทำวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านให้ช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลที่มีความถูกต้องและเที่ยงตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.ไพบรินทร์ ปัญญาศิริ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ

โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311

e-mail: phd_mt@siam.edu

ที่ มส 0210.7747



บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

30 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย (IOC)
เรียน ผศ.ดร.น้ำผึ้ง อินทะเนตร
อาจารย์ประจำสาขาการประเมินผลและการวิจัยการศึกษา
รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ (ฝ่ายวิชาการและการวิจัย) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สิ่งที่แนบ แบบสอบถามการวิจัย

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี คมกริช ไพฑูริย์ รหัสประจำตัว 6219200009 นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม เบอร์โทรศัพท์ 081-665-5118
อีเมล komkrit.paitoon@gmail.com ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนา
ผู้ประกอบการภายในของเทคโนโลยีป้องกันภัยเพื่อรองรับความเปราะบางของเทคโนโลยีในประเทศไทย"
โดยมี อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริวง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมี
ประสบการณ์ในการทำวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านให้ช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่แนบมา
เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลที่มีความถูกต้องและเที่ยงตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.ไชยพันธ์ ปิณฑาศิริ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ

โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311

e-mail: phd_mi@siam.edu

ที่ นส 0210.7/47



บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

30 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย (IOC)
เรียน ผศ.ดร.ปัญญาพร ศรีชนาพันธ์
อาจารย์ประจำสาขาการบัญชี
ผู้ช่วยคณบดีคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตลำปาง

สิ่งที่แนบ แบบสอบถามการวิจัย

ด้วย ข้าพเจ้านักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม เบอร์โทรศัพท์ 081-665-5118 อีเมล kornkrit.paitoon@gmail.com ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการภายในของเทคโนโลยีบิงที่อินโนเมติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย" โดยมี อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในการทำวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านให้ช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลที่มีความถูกต้องและเที่ยงตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.ไพนันท์ ปัญญาศิริ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ

โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311
e-mail: phd_m1@siam.edu

ที่ มส 0210.7/47



บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

30 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอร้องความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย (IOC)
เรียน ผศ.ดร.วิฑราพร สิกขาร
หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สิ่งที่แนบ แบบสอบถามการวิจัย

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี คมกริช โพธิ์ชัย รหัสประจำตัว 6219200009 นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม เบอร์โทรศัพท์ 081-665-5118
อีเมล komkrit.pai@oongmail.com ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒินิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนา
ผู้ประกอบการภายในของเทคโนโลยีป้องกันภัยไซเบอร์เพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย”
โดยมี อาจารย์ ดร.กานต์จิรา สิมศิริธง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในขณะนี้ บัณฑิตวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมี
ประสบการณ์ในการทำวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านให้ช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่แนบมา
เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลที่มีความถูกต้องและเที่ยงตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.โยนินท์ ปัญญาศิริ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ

โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311

e-mail: phd_m1@siam.edu

ที่ มส 0210.7/47



บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

30 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย (IOC)
เรียน ผศ.ดร.อนุรักษ์ อาทิตย์กวีวิน
อาจารย์ประจำสาขาการจัดการโลจิสติกส์และธุรกิจระหว่างประเทศ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิ่งที่แนบ แบบสอบถามการวิจัย

ด้วย ว่าที่ร้อยตรี คมกริช ไพฑูริย์ รหัสประจำตัว 6219200009 นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม เบอร์โทรศัพท์ 081-665-5118
อีเมล kornkrit.paitoon@gmail.com ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนา
ผู้ประกอบการภายในของเทคโนโลยีบ่งชี้อัตโนมัติเพื่อรองรับความพลิกผันของเทคโนโลยีในประเทศไทย"
โดยมี อาจารย์ ดร.กานต์จิรา สิมศิริวง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมี
ประสบการณ์ในการทำวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านให้ช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่แนบมา
เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลที่มีความถูกต้องและเที่ยงตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.ไชยพันธ์ ปิณฑาศิริ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ

โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311

e-mail: phd_m1@siamu.edu

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล** ว่าที่ร้อยตรีคมกริช ไพฑูรย์
- วัน/เดือน/ปีเกิด** 30 มิถุนายน 2520
- สถานที่เกิด** พะเยา
- ที่อยู่** ถนนราชพฤกษ์ ตำบลบางรักน้อย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000
- การศึกษา**
- Diploma of Engineering (Computer Systems) Swinburne University of Technology, 1999
 - ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาอิเล็กทรอนิกส์ โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง, 2542
 - ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549
 - ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขากฎหมายธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553
 - ปริญญาเอก ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม, 2566
- ตำแหน่งงานปัจจุบัน** Country Manager and Board of Director
- สถานที่ทำงานปัจจุบัน** บริษัท ฮันนี่เวลล์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
- ประสบการณ์การทำงาน**
- 2560-ปัจจุบัน Country Manager and Board of Director บริษัท ฮันนี่เวลล์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
 - 2557-2560 ผู้จัดการฝ่ายขายอาวุโส บริษัท ซีบรา เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด
 - 2551-2557 ผู้จัดการฝ่ายขายอาวุโส บริษัท โมโตโรล่า (ประเทศไทย) จำกัด
 - 2547-2551 ผู้จัดการฝ่ายขาย บริษัท คอมซิส คอร์ปอเรชั่น จำกัด
 - 2542-2547 หัวหน้าส่วนฝ่ายขาย, ฝ่ายสนับสนุนระบบ บริษัท เทคโนโลยี ซัพพลาย จำกัด

การเผยแพร่งานวิจัย

Komkrit Paitoon and Karnjira Limsiritong. (2022). Confirmatory Factor Analysis of Intrapreneurship in Automatic Identification Technology for Technology Disruption in Thailand. *Rajabhat Chiang Mai Research Journal*, 23(3), 109-125.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/cmresearch/issue/view/17363>
(TCI Tier 1 and ACI)

