

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการแก้ไข เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และศึกษาเพื่อจัดทำต้นแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีทั้งการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดในหน่วยงานภาคบริษัทเอกชน และผู้บริหารระดับสูงสุดในหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 12 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง และใช้การศึกษาเชิงปริมาณ สัมภาษณ์เชิงคุณภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ ได้แก่ ตัวแทนรองประธานหรือกรรมการผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก ตัวแทนพนักงาน จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้เหตุผลตามหลักตรรกะเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาอุปสรรคแนวทางในการแก้ไขและแนวทางศึกษาตามกรอบแนวคิดวัตถุประสงค์ของการศึกษาด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และสร้างข้อสรุปทั่วไป การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 สภาพปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

การศึกษานี้ พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการประกอบด้วย

- 1) ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างยิ่งยวดรวดเร็วและมีการแข่งขันพัฒนานวัตกรรมที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาพร้อมทั้งความต้องการของผู้บริโภคที่มีความต้องการใช้ฟังก์ชันเพิ่มมากขึ้น
- 2) ปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยที่มีอยู่อย่างจำกัดและขาดศักยภาพหรือความรู้ความเชี่ยวชาญในลักษณะงานด้านออกแบบดีไซน์ชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

3) ปัญหาบทบาทในการส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐคือขาดการสนับสนุนจากรัฐ หรือการไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐทั้งในด้านนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อย่างชัดเจน และ4) ปัญหาความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศไทยเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการแข่งขันหรือการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

ในการศึกษาด้านแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ผู้ศึกษาได้กำหนดปัจจัยด้านการบริหารจัดการได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ ผู้ศึกษาได้ผลการศึกษาและสามารถวิเคราะห์ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 มิติด้านภาวะผู้นำ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงสุด ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่เห็นว่าคุณลักษณะหรือภาวะผู้นำที่ดีในการบริหารจัดการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้นำปฏิบัติงานด้วยปัญญา (Wisdom) ผู้เชี่ยวชาญการวางกลยุทธ์ทางธุรกิจ เทคโนโลยีและการตัดสินใจ หรือ ผู้นำทีมในองค์กร (สอนงาน ประสานงาน ส่งเสริม ลดความขัดแย้ง)

2.1.1 ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ มีสติปัญญาที่เฉียบคมสามารถนำ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยปัญญา (Wisdom) และถึงพร้อมด้วยความทุ่มเท เป็นมือประสานสัมพันธ์อันดี มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ เก่งถ่ายถอดองค์ความรู้ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เต็มเปี่ยมด้วย ศักยภาพ จุดประกายความคิดริเริ่มด้วยปัญญา (Wisdom) ที่เฉียบแหลม

2.1.2 ผู้เชี่ยวชาญการวางกลยุทธ์ทางธุรกิจและเทคโนโลยี เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่ รวดเร็วทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ หรือการเมืองทำให้องค์กรต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้กำหนดนโยบายจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญใน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อย่างดีเยี่ยมอันจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่ ประสพผลสำเร็จได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2.1.3 ผู้นำทีมในองค์กร คือผู้บริหารต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ระดับสูง พร้อมทั้งสามารถเป็นผู้ที่สามารถถ่ายถอดความรู้สอนงาน ประสานงาน ส่งเสริมการทำงานและ

จัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ จึงเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการงาน สามารถกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เฉียบแหลมทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเหนือกลยุทธ์ของกลุ่มคู่แข่งทางการค้า

2.2 มิติการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้

พบว่า บุคลากรจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพ ทั้งนี้ องค์การจำเป็นต้องมีแหล่งการเรียนรู้หรือคลังความรู้ทางปัญญา พร้อมทั้งวิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ แผนงาน กลยุทธ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ซึ่งการฝึกอบรมและการพัฒนามีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และสมรรถนะของบุคลากร องค์การมีความจำเป็นต้องมีการสร้างแหล่งเรียนรู้หรือมีการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรให้เกิดขึ้นตามค้ำประกันสัญญาที่ต้องการพัฒนาบุคลากรผ่านกระบวนการ เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ห้องสมุดขององค์กร แผนขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือการถ่ายทอดประสบการณ์จากบุคลากรชำนาญการผ่านการประชุม อบรม สันทนาการ หรือการสร้างฐานข้อมูลข่าวสาร (Information Databases) เป็นต้น ซึ่งการจัดการทรัพยากรความรู้ (Knowledge Resources) บุคลากร ผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันได้ และต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการ Show & Share ข้อมูลผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ผ่านทางระบบ MIS ขององค์กรทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ผ่านคลังปัญญาในรูปแบบ Online หรือแหล่งเรียนรู้ในองค์กร ผ่านคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.2.1 ด้านคลังทางปัญญา หรือ Information Databases, MIS คือ ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จำเป็นต้องในการสร้างแหล่งความรู้ในองค์กรในรูปแบบสารสนเทศเพื่อการจัดการข้อมูล เพื่อเป็นศูนย์ข้อมูลหรือคลังทางปัญญาสำหรับบุคลากรในองค์กรในการเรียนรู้ถึงสินค้าผลิตภัณฑ์หรือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในองค์กร บุคลากรสามารถเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง

2.2.2 ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายทอดความรู้ผ่านเทคนิคการ Show & Share ในองค์กรของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

2.2.3 ด้านการปลดปล่อยศักยภาพของบุคลากรตามทิศทางขององค์กรด้วยคำชมเชย และรางวัลที่เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร โดยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากผลการปฏิบัติงานกับคำตอบแทนที่เหมาะสม เป็นต้น

2.3 มิติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มุ่งแสวงหาพนักงานที่มีฝีมือแรงงานที่ดี มีความรู้ความสามารถในด้านไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ตั้งแต่กระบวนการวางแผนสรรหาบุคลากร คัดเลือกบุคลากร พัฒนาบุคลากรและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร ซึ่งองค์กรมุ่งพัฒนาให้องค์ความรู้พัฒนาบุคคลให้เป็นทุนมนุษย์มีความรู้ (Knowledge) ประสบการณ์ (Experiences) ความชำนาญ (Skill) และความสามารถ (Abilities) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรผ่านระบบคลังปัญญาขององค์กร มีการฝึกอบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ให้อุตสาหกรรมศึกษาต่อ ทั้งนี้กลยุทธ์ที่สำคัญในการแสวงหาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การคัดเลือกในระดับมหาวิทยาลัย สหกิจศึกษาหรือการฝึกงานระหว่างเรียน นอกจากนี้แล้วการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตวิทยาลัยในสาขาวิชาเฉพาะที่เกี่ยวข้องจะทำให้บุคลากรได้รับองค์ความรู้เพิ่มเติมและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2.3.1 การสรรหา คัดเลือกแรงงานจากสถาบันการศึกษาเฉพาะด้าน คือ ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์สรรหาการคัดเลือกบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล องค์กรจำเป็นต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้องค์กรต้องจัดอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับกระบวนการผลิตและวัฒนธรรม องค์กร ทั้งนี้การสรรหาบุคลากรมีความสำคัญเนื่องจากปัญหาด้านฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพ คุณสมบัติน้อย ซึ่งการจะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและลดปัญหาความเสียหายในกระบวนการผลิตได้

2.3.2 การพัฒนาบุคลากรด้วยการให้ศึกษาต่อ การศึกษาจากบริษัทต้นแบบ ซึ่ง องค์กรจำเป็นต้องมีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี โดยมีการจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะด้านฝีมือแรงงาน การสัมมนา การให้ทุนหรือให้โอกาสในการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ การพัฒนาที่สำคัญและจำเป็นคือ การฝึกอบรมให้ความรู้ในการปฏิบัติงานจริง เช่นการแลกเปลี่ยนความรู้จากประสบการณ์ระหว่างพนักงาน ระหว่างแผนกกับแผนก นอกจากนี้แล้วยังเปิดโอกาสให้นักศึกษาที่สนใจเข้าฝึกงานก็เป็น การเตรียมคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพได้เช่นกัน

2.3.3 การธำรงรักษาบุคลากรด้วยการกำหนดค่าตอบแทนตามศักยภาพและลักษณะงาน คืออุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ต้องยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงานศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เพื่อลดปัญหาความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคลและการกำหนดค่าตอบแทนต่างขีดความสามารถของบุคลากรจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดีมากยิ่งขึ้น ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับองค์กรได้

2.4 มิติหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในการดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร ในการขับเคลื่อนธุรกิจขององค์กรทั้งนี้เพราะหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงและสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะฝ่ายจัดหาวัตถุดิบที่ต้องมีการเตรียมพร้อมด้านวัตถุดิบด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและมีคุณภาพสำหรับการผลิตผลิตภัณฑ์ พนักงานบุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานด้วยความรู้ความเชี่ยวชาญชำนาญงานเป็นสำคัญในการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมทั้งผู้ถือหุ้นต้องมีความเชื่อมั่นไว้วางใจการบริหารจัดการในองค์กร ในการจัดสรรประโยชน์ที่เหมาะสมและมีผู้บริหารที่กล้าตัดสินใจด้วยความเด็ดขาดรอบคอบและรอบด้านเพื่อให้ทันกระแสเทคโนโลยีวัตน์ในยุคกระแสทุนนิยมเสรี ซึ่งจะทำให้การผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์สามารถผลิตได้ทันกำหนดระยะเวลาในการส่งมอบผลิตภัณฑ์และส่งผลให้เกิดความมีประสิทธิภาพขององค์กร

2.4.1 กลุ่มลูกค้าด้วยการแบ่งผลกำไรยุติธรรม การถือหุ้นของพนักงาน องค์กรได้คำนึงและตระหนักถึงหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ซึ่งได้แก่ ลูกค้า ผู้จัดส่งสินค้า พนักงาน ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นส่วน ผู้รับจ้างผลิต ผู้จัดหาวัตถุดิบ ซึ่งทั้งหมดเกี่ยวข้องกันทั้งทางตรงและทางอ้อมในการขับเคลื่อนแผนงานไปสู่การผลิตจนกระทั่งการจำหน่าย ดังนั้นองค์กรมีความจำเป็นต้องมีความเป็นธรรม ยึดผลประโยชน์ของบุคคลดังกล่าวเป็นสำคัญเช่นมาตรฐานคุณภาพสินค้าให้กับลูกค้า ผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ถือหุ้น สวัสดิการของพนักงาน เป็นต้น ซึ่งบุคคลดังกล่าวมีความสำคัญที่องค์กรต้องธำรงรักษาไว้เป็นอย่างดีและแสวงหาเพิ่มมากขึ้น

2.4.2 กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำเป็นต้องมีการจัดหาวัตถุดิบรวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพทันต่อการผลิต ผู้บริหารองค์กรได้ดำเนินการควบคุมตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์จากผู้จัดหาวัตถุดิบ (Suppliers) หรือผู้รับจ้างผลิต (Subcontracts) ฝ่ายบุคคล ฝ่ายผลิต ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประกอบการธุรกิจในอนาคตการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ต้องส่งเสริมหรือสนับสนุนให้กลุ่มลูกค้าในธุรกิจมีความเชื่อมั่นในการลงทุนได้รับผลประโยชน์ร่วมกันแบบ Win-Win ทุกหุ้นส่วนขององค์กรมีความสำคัญ การสร้างแรงจูงใจให้หุ้นส่วนสามารถดำเนินการตามแผนงานขององค์กรหรือตอบสนองความต้องการขององค์กรได้นับเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง

2.4.3 ด้านการตัดสินใจและไว้วางใจผู้บริหารนั้นจำเป็นอย่างยิ่งองค์กรมุ่งเน้นการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรมร่วมกันระหว่างหุ้นส่วนทางธุรกิจทั้งในองค์กรและนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและไว้วางใจในการบริหาร ทั้งนี้การสร้างความปลอดภัยในการบริหารงาน รายงานผลประจำปี

ให้กับประชาสัมพันธ์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบจะนำไปสู่ความไว้วางใจในการบริหารจัดการในองค์กรก่อให้เกิดเสถียรภาพบริหารงานและการผลิตและทันต่อความต้องการของลูกค้า

2.5 มิติความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์กรมุ่งตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อกฎหมาย บทบุคคลากรในองค์กร หุ้นส่วนต่างๆ ในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริโภครหรือลูกค้า ด้วยการผลิตซึ่งผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด องค์กรมุ่งพัฒนานวัตกรรมและผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น และมีการพัฒนาคุณภาพผลิตชิ้นส่วน ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เพื่อลดการใช้พลังงาน ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง พร้อมทั้งเป็นภาคส่วนหนึ่งในการลดภาวะโลกร้อน ทั้งนี้การปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมายทำให้้องค์กรไม่ต้องเผชิญกับการตรวจสอบจากรัฐหรือการถูกกีดกันทางการค้าจากบางประเทศในแถบยุโรปและสหรัฐอเมริกา แม้ว่าการหลีกเลี่ยงกฎหมายจะนำไปสู่การลดต้นทุนของผู้ประกอบการได้แต่ไม่คุ้มค่ากับผลกระทบที่จะได้รับหรือทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรเสียหายหากพบการกระทำผิดพร้อมทั้งนี้การมุ่งผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอันจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรลดต้นทุนในการผลิตหรือใช้ทรัพยากรในการผลิตและเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและผลิตภัณฑ์

2.5.1 กลุ่มลูกค้าซึ่งองค์กรได้มุ่งส่งเสริมนวัตกรรมผลิตภัณฑ์สีเขียว เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้กับลูกค้าได้รับผลิตภัณฑ์ที่ปลอดภัยและลูกค้าได้รับสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างเป็นธรรมในเชิงคุณภาพและราคาผลิตภัณฑ์

2.5.2 ด้านกฎหมาย นโยบายภาครัฐ พบว่า อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ได้ตระหนักและปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับตามมาตรฐานที่กำหนดซึ่งเป็นเงื่อนไขขั้นพื้นฐานตามปกติที่เกิดขึ้นกับภาคเอกชน ทั้งนี้เพื่อให้ภาคเอกชนปฏิบัติตามและให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งกฎระเบียบ ข้อบังคับมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งองค์กรมุ่งพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพมาตรฐาน เป็นไปตามเงื่อนไขสัญญาที่กำหนดไว้ทั้งด้านคุณภาพ ระยะเวลาการส่งมอบสินค้า ซึ่งผู้ผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เคร่งครัดในกระบวนการควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้เป็นมาตรฐานที่กำหนดไว้ในสัญญาและตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้

2.6 มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยสิ่งสำคัญคือ ผู้นำที่ดำเนินการบริหารงานด้วยสติปัญญาอย่างชาญฉลาด ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การนำทีม การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วเนื่องจากนโยบายที่ชัดเจน การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ

บุคลากร พร้อมทั้งการแสวงหาวัตถุดิบในการผลิตที่มีคุณภาพ สะดวกรวดเร็ว ป้อนให้กระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์นับเป็นสิ่งสำคัญในการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ โดยที่องค์กรจำเป็นต้องมีแรงงานบุคลากรที่มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะงานการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่ต้องการความประณีตความละเอียดอ่อนในกระบวนการผลิตและปฏิบัติงาน ทั้งยังต้องอาศัยผู้บริหาร/ผู้นำที่จะต้องเป็นผู้นำทีมในการตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และการบริหารจัดการอย่างรอบรอบด้วยความรอบรู้ บนพื้นฐานของความรู้ทางปัญญาที่ชาญฉลาด และเชี่ยวชาญทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สามารถแก้ไขปัญหาตามบริบทของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้การลดปัญหาการสูญเสียจากการกระบวนการผลิต กระบวนการผลิตที่รวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ จำเป็นที่องค์กรต้องสร้างองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กร เช่น การทุนศึกษาต่อแก่บุคลากรในสาขาเฉพาะที่องค์กรต้องการ การสร้างแหล่งการเรียนรู้และคลังทางปัญญาในองค์กร การสอนงาน การถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรพนักงาน เป็นต้น หรือการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม แข่งขัน หรือการจัดสรรการถือครองหุ้นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องหาและสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและส่งเสริมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์สีเขียว และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร คุณค่าที่ดีและเป็นที่ยอมรับในสังคมขององค์กร จะนำไปสู่ความภูมิใจของพนักงานต่อองค์กรและเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมุ่งปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หลีกเลี่ยงความเสียหายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร และกับมีพลังที่จะมุ่งส่งเสริมธำรงรักษาคุณค่าขององค์กร ภาพลักษณ์องค์กรให้คงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืน จากการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า

2.6.1 ด้านต้นทุนในการผลิตเกิดจาก ผู้นำได้มีการดำเนินการกำหนดกลยุทธ์และได้มีการสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินธุรกิจให้กับหุ้นส่วนทางธุรกิจ สามารถสร้างหุ้นส่วนทั้งด้านผู้จัดหาวัตถุดิบ ผู้จัดจำหน่าย ที่สามารถแสวงหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพ ได้อย่างรวดเร็ว และมีราคาที่เหมาะสมทันต่อกระบวนการผลิต ผลิตภัณฑ์พร้อมทั้งสามารถแสวงหาแรงงานบุคลากรที่มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะงานการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งต้องการความประณีตความละเอียดอ่อนในกระบวนการผลิตและการปฏิบัติงานจึงจะทำให้มีการสูญเสียและของเสียจากกระบวนการผลิตน้อยลงจนยอมรับได้ และต้องถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญมากขององค์กร

2.6.2 ด้านระยะเวลาจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร/ผู้นำที่จะต้องเป็นผู้นำทีมในการตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และการบริหารจัดการอย่างรอบรอบด้วยความรอบรู้

บนพื้นฐานของความรู้ทางปัญหาที่ชาญฉลาดและเทียบคมทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สามารถแก้ไขปัญหาตามบริบทของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งการมีฝ่ายจัดหาวัตถุดิบที่ดี รวดเร็วในการจัดส่งวัตถุดิบให้องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการลดปัญหาการสูญเสียจากการรอวัตถุดิบในกระบวนการผลิต กระบวนการผลิตที่รวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ และการจัดการความรู้ การสร้างแหล่งการเรียนรู้และคลังทางปัญญาในองค์กร การสอนงาน การถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรพนักงาน ก็จะทำให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และลดขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาได้ อันส่งผลให้การปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้นและมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

2.6.3 ด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์เกิดจากหุ่นส่วนทางธุรกิจ ได้แก่ผู้จัดหาวัตถุดิบที่มีคุณภาพ มีความรวดเร็วในการจัดหาวัตถุดิบ ผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆให้ลุล่วงไปได้ มีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์ในการออกแบบนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จากการจัดการความรู้ที่มีในองค์กร ความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำต่อการประเมินสถานการณ์ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม พร้อมทั้งองค์กรได้ปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดและตามสัญญาของลูกค้าเป็นสำคัญ

2.7 แนวทางในพัฒนาการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันพัฒนานวัตกรรมที่รุนแรงความต้องการของผู้บริโภคเพิ่มมากขึ้น การขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์หรือการเคลื่อนย้ายแรงงาน การขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ และความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศไทยเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการแข่งขันหรือการพัฒนาอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งมีติดปัญหาดังกล่าวองค์กรไม่สามารถควบคุมหรือกำหนดได้ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าการพัฒนาการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้มีประสิทธิภาพต้องมาจากผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารองค์กรเป็นผู้ที่มีปัญญา ความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการส่งเสริมพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและผลิตภัณฑ์มีนวัตกรรมที่ทันสมัยมีความหลากหลายและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า กำหนดประเมินแผนพัฒนาหรือการแสวงหาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหรือพัฒนาองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ในองค์กร(คลังความรู้ทางปัญญา)เพื่อไว้สำหรับพัฒนาแลกเปลี่ยนความรู้ให้กับบุคลากร ผู้นำสามารถสร้างพันธมิตร ความไว้วางใจให้กับเครือข่ายตัวแทนในการจัดหาวัตถุดิบที่ใช้ในกระบวนการผลิต หรือบริหารเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ

ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้แยกรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

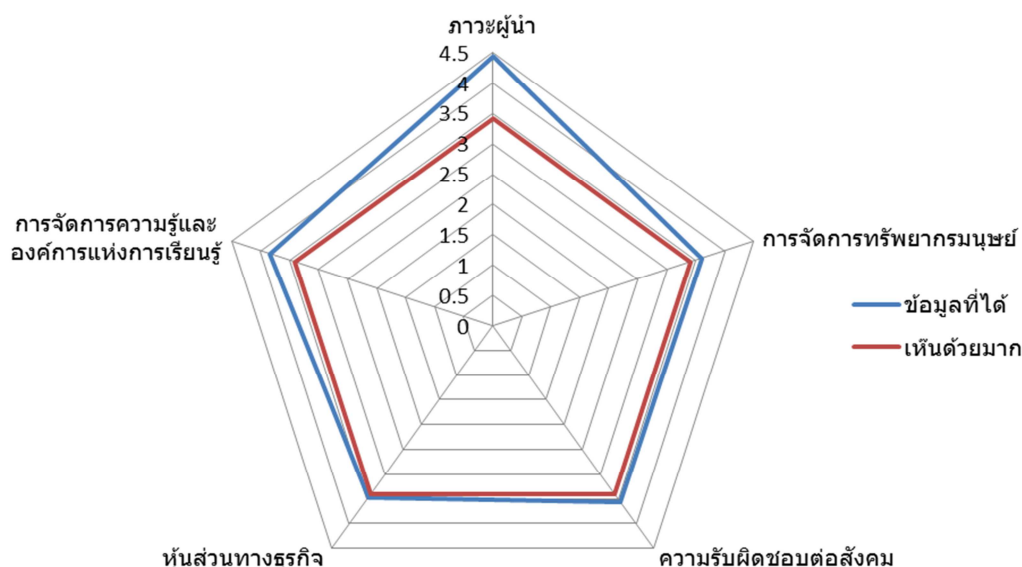
จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยสุ่มเก็บตัวอย่างแบบเจาะจงจากตัวแทน รองประธาน กรรมการผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย/แผนก และบุคลากรของบริษัท บริษัทละ 12 คน จำนวน 10 บริษัท เป็นจำนวนทั้งสิ้น 120 คนหรือ 120 ตัวอย่าง ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงประมาณในครั้งนี้จึงมีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน ซึ่งสามารถสรุปผลวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

2.8 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 มีอายุ 36- 45 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 ส่วนใหญ่ทำงานเป็นระยะเวลา 4-6 ปีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0

2.9 ความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การต่อปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการ

2.9.1 บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.214) โดยที่บุคลากรเห็นว่าด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.271) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.341) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.336) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.491) และสุดท้ายคือด้านหุ้นส่วนทางธุรกิจ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.357) ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นด้วยแผนภาพใยแมงมุม (แผนภาพที่ 5.1) ที่เส้นสีแดงแสดงถึงแนวค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดของความเห็นด้วยมาก จะเห็นชัดเจนถึงปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือด้านภาวะผู้นำตามด้วยด้านการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ และสุดท้าย คือ ด้านหุ้นส่วนทางธุรกิจ



ภาพที่ 5.1 : แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยแต่ละด้าน

2.9.2 พบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของอุตสาหกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.175) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรและพนักงานเห็นว่าปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านความรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.290) มากที่สุด รองลงมาได้แก่ความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.291) และสุดท้ายการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและประหยัด ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.417)

2.10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ($t = .626$, Sig. = .553, $t = .203$, Sig. = .832, $t = 1.870$, Sig. = .064, $F = .103$, Sig. = .958, $F = .996$, Sig. = .373) ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านความรวดเร็ว ความถูกต้องและสุดท้ายการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและประหยัด ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและสุดท้ายคือด้านทัศนวิสัยทางธุรกิจสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ผู้ให้

สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ควรต้องมีผู้นำ นำการปฏิบัติงานด้วยปัญญา (Wisdom) และในการบริหารจัดการ มีศักยภาพการนำทีม พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการปัจจัยการบริหารด้านอื่นๆ ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลได้ทั้งในด้านการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การรักษาแสวงหาหุ้นส่วนทางธุรกิจ และการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยอำนาจการบริหารการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีความฉลาดเฉลียวทางปัญญา มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการ

ส่วนที่ 3 แนวทางและการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

ผลการศึกษาประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย สะท้อนให้เห็นว่าสภาพปัญหาการบริหารจัดการเกิดจาก ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลทำให้อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย จำเป็นอย่างยิ่งที่ ผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำองค์กรควรต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีศักยภาพการนำทีม สามารถสร้างศรัทธาแรงจูงใจเพื่อผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและผู้นำในฐานะผู้บริหารผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กรเป็นผู้ที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการปัจจัยการบริหารด้านอื่น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลได้ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ในองค์กร การรักษาแสวงหาหุ้นส่วนทางธุรกิจ และการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยอำนาจการบริหารการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน ซึ่งผลการศึกษาเชิงปริมาณจากบุคลากรที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของอุตสาหกรรม บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และสุดท้ายคือด้านหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยที่บุคลากรเห็นว่าประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของอุตสาหกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านความรวดเร็ว มากที่สุด รองลงมาได้แก่ความถูกต้องและสุดท้ายการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและประหยัด ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ผลการศึกษาเชิงคุณภาพสามารถกำหนดต้นแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ได้ดังต่อไปนี้

มิติด้านภาวะผู้นำ คุณลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า การนำองค์กรในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างเดียวยังไม่เพียงพอต่อการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบัน ผู้บริหารหรือผู้นำในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ควรต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงสุดของผู้นำ มีการปฏิบัติด้วยปัญญาที่เฉียบคมอย่างชาญฉลาด มีความชำนาญการในด้านไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถกำหนดนโยบาย แผนงาน ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ปฏิบัติได้อย่างอ่องแท้ ทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที และสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดและลูกค้าได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

มิติด้านการจัดการความรู้ในองค์กร คุณลักษณะการจัดการความรู้ในองค์กร ที่เหมาะสมในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า มีส่งเสริมพัฒนาการจัดการความรู้ การเรียนรู้ (Learning) ของพนักงานและบุคลากรในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบทั้งในรูปแบบการศึกษาเช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรม การแลกเปลี่ยนความรู้ การสังเกตการณ์ หรือการทดลอง หรือเกิดจากพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้น หรือการสร้างฐานข้อมูลข่าวสาร (Information Databases) แต่สิ่งที่สำคัญคือการเรียนรู้จากผู้อื่นที่มีประสบการณ์มีความชำนาญมากกว่าในสายงานผ่านกระบวนการถ่ายทอดในระดับบุคคล แผนกหรือฝ่าย เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ผ่านกระบวนการสนทนาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยที่ผู้ชำนาญการหรือผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสม และสร้างความทรงจำที่ทำให้บุคลากรมีความพึงใจและยังคงระลึกได้เสมอ โดยการปฏิบัติให้บุคลากรได้สังเกตเห็นพฤติกรรมใหม่ของผู้ดำเนินการปฏิบัติที่ดีเหมาะสมถูกต้อง และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

มิติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คุณลักษณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องด้วยความต้องการบุคลากรและแรงงานที่มีศักยภาพจำเป็นต้องมีการเตรียมการและมีแผนการที่จะพัฒนาพนักงานบุคลากรให้เป็นเป็นทุนมนุษย์ในองค์กรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานฐานของการทำงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญชำนาญงานด้านผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีความละเอียดอ่อนต้องอาศัยความประณีตบรรจงในการทำงาน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ต้องสรรหาจากสถาบันการศึกษาเฉพาะ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรผ่านระบบคลังปัญญาขององค์กร การอบรมทั้งภายในประเทศและ

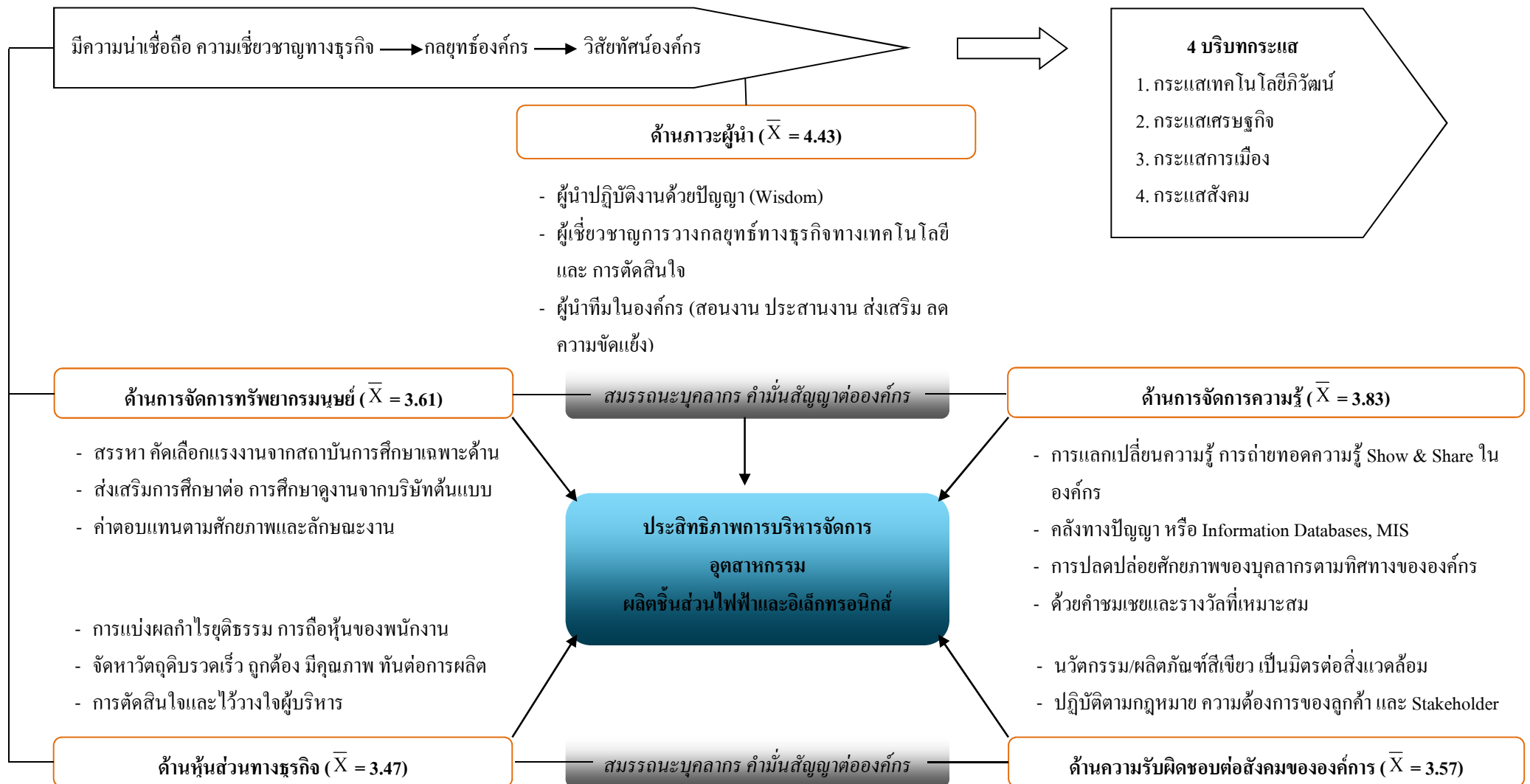
ต่างประเทศ มีการให้ทุนศึกษาต่อ ให้ถือครองหุ้นขององค์กร ทั้งนี้กลยุทธ์ที่สำคัญในการแสวงหาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือ การคัดเลือกตั้งแต่ยังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยชั้นปีที่สามเทอมปลาย โดยผู้ได้รับการคัดเลือกจะถือเป็นพนักงานขององค์กรจะได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เหมือนพนักงานขององค์กรทุกอย่าง โดยทางองค์กรจะร่วมกับมหาวิทยาลัยที่ร่วม โครงการซึ่งทางมหาวิทยาลัยจะเปิดการเรียนการสอนสาขาวิชาเฉพาะให้กับนักศึกษา นอกจากนี้แล้วยังจัดการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร โดยการให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในสาขาเฉพาะวิชาที่เกี่ยวข้องขาดแคลนและที่ทางองค์กรต้องการ ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับองค์ความรู้เพิ่มเติมและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองเป็นอย่างสูงยิ่ง

มิติด้านหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คุณลักษณะหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เหมาะสมในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เกิดจากการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการจัดหาวัตถุดิบ มีศักยภาพและความสามารถในการจัดเตรียมวัตถุดิบได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ถือเป็นหัวใจสำคัญอีกปัจจัยเพื่อให้เกิดการผลิตได้ทันต่อการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้ยังจำเป็นอย่างยิ่งที่พนักงานบุคลากรต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญชำนาญงาน มีความกระตือรือร้นต่อการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมทั้งผู้ถือหุ้นต้องไว้วางใจในการตัดสินใจของผู้บริหารอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มิติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร คุณลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคมที่เหมาะสมในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ องค์กรมุ่งในการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ความต้องการของผู้บริโภคหรือลูกค้า การคิดค้นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและประหยัดพลังงาน ทั้งนี้การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านอื่นๆ เช่นกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ในด้านต่างๆ ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความเชื่อมั่นของหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ยังผลก่อให้เกิดความเชื่อถือและความไว้วางใจจากกลุ่มลูกค้ารายใหม่ๆ หุ้นส่วนทางธุรกิจรายใหม่ๆ และด้วยคุณค่าขององค์กรสีเขียว ผลิตภัณฑ์สีเขียวจะส่งผลทำให้พนักงานบุคลากรเกิดความภูมิใจ ตระหนักถึงคุณค่าและชื่อเสียงขององค์กร และในขณะที่เดียวกันบุคลากรในองค์กรก็พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายใจในการปฏิบัติงานการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลให้องค์กรอย่างเต็มใจและเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อธำรงรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดำรงคงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยนั้นพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรมีความสำคัญยิ่งในการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับบริบททางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้การจัดการความรู้ในองค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญมากเช่นกัน จำเป็นที่องค์กรต้องแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆให้พนักงานบุคลากร การที่บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความชำนาญที่เหมาะสมกับลักษณะงานในอุตสาหกรรมการผลิตไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จะนำไปสู่การขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ทั้งนี้องค์กรต้องคำนึงถึงหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ฝ่ายจัดหาวัตถุดิบมีการส่งวัตถุดิบรวดเร็ว ตรงต่อเวลามีคุณภาพ พนักงานปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ ผู้ถือหุ้นได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและมอบความไว้วางใจผู้บริหาร เป็นต้น ทั้งนี้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้น และทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรทั้งคน อุปกรณ์อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งก็ส่งผลก่อให้เกิดการมีประสิทธิที่สูงในองค์กร

ภาพที่ 5.2: ต้นแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย



บทสรุปภาพที่ 5.2 ต้นแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย คือองค์กรที่มีผู้นำองค์กรที่มีแนวคิดแบบ Wisdom มีปัญหาที่ชาญฉลาดหลักแหลมล้ำลึกรอบรู้และรู้ทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในอนาคต มีสามารถที่จะบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นทุนมนุษย์ขององค์กรด้วยการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลผ่านขบวนการจัดการความรู้ในองค์กรและนำศักยภาพเหล่านั้นออกมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มประสิทธิภาพในทิศทางที่ถูกต้องตามวิสัยทัศน์ที่เฉียบคมและชาญฉลาดของผู้นำองค์กร พลังงานความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรจากบุคลากรที่มีสมรรถภาพพร้อมทั้งค้ำยันสัญญาที่ให้ไว้กับองค์กรจะถูกปลดปล่อยพลังงานการทำงานออกมาให้กับองค์กรอื่นจะเปรียบประดุจพลังงานปรมาณูจากสมการทางนิวเคลียร์ฟิสิกส์ตามทฤษฎีสัมพันธภาพของ อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ $E = mc^2$ โดยที่ E ก็คือพลังงานมหาศาลที่ถูกปลดปล่อยออกมา m ก็คือมวลของวัตถุนิวเคลียร์และ C ก็คือความเร็วแสงซึ่งมีค่าเทียบเท่ากับ 3.0×10^8 เมตรต่อวินาที พลังงานมหาศาลที่ถูกปลดปล่อยออกมาทำให้เมืองอิโรชิมาและนางาซากิต้องล้มสลายหายไปทั้งเมืองในพริบตาเป็นผลให้กองทัพญี่ปุ่นต้องยอมแพ้ในสงครามโลกครั้งที่ 2 ในขณะที่ความหมายทางการบริหารจัดการของสมการ $E = mc^2$ โดยที่ E ก็ยังเป็นพลังงานมหาศาลที่ถูกปลดปล่อยออกมา m ก็คือจำนวนบุคลากรในองค์กร และ C ตัวแรกก็คือ Competency หรือสมรรถภาพของบุคลากร และ C ตัวที่สองก็คือ Commitment หรือค้ำยันสัญญาที่ให้ไว้กลับองค์กรตามแนวทิศทางที่ถูกต้องตามวิสัยทัศน์ที่เฉียบคมและชาญฉลาดของผู้นำองค์กร พลังงานของบุคลากรของทั้งองค์กรที่ปลดปล่อยออกมาจะทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่งรายอื่นๆ พร้อมทั้งองค์กรมีการเน้นย้ำถึงความรับผิดชอบต่อสังคมรอบด้านด้วยนวัตกรรมสีเขียวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมทั้งผลิตภัณฑ์และการขบวนการผลิต อีกทั้งสำนึกรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหุ้นส่วนทางธุรกิจด้วยความเท่าเทียมเสมอภาคและยุติธรรม จะสามารถนำพาให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและคงความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

สัมภาษณ์เชิงลึกพร้อมสังเกตการณ์อย่างใกล้ชิดผู้บริหารสูงสุดที่เกี่ยวข้องกับต้นแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ช่วงเดือนมกราคม 2558 พบว่าทุกท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับต้นแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1 ความคิดเห็นที่มีต่อต้นแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

อันดับที่	ชื่อผู้แสดงความคิดเห็น	ตำแหน่งหน้าที่	ชื่อองค์กร	ความคิดเห็นที่มีต่อต้นแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย
1	นายสมบูรณ์ หอตระกูล	ผู้อำนวยการ	สถาบัน ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	เห็นด้วยอย่างยิ่งและควรเผยแพร่ให้องค์กรอื่นๆรับทราบด้วย
2	ดร.สัมพันธ์ ศิลปนาฏ	รองประธานบริษัทและนายกสมาคมฯ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งประเทศไทย	บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	นายวิชัย สักดิ์สุริยา	รองประธาน	บริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	นายสมควร ฉายศิลป์รุ่งเรือง	กรรมการผู้จัดการ	บริษัท ชัมมิท อิเล็กทรอนิกส์ คอมโพเนนท์ จำกัด	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5	นายนิติ เมฆหมอก	กรรมการผู้จัดการ	บริษัท ชินเนอร์ยี เทคโนโลยี จำกัด	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6	Mr.Ronnie Wong	Chief Operation Officer	Association of Electronics Industries in Singapore	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7	Mr.Alan Hia	President and Chief Executive Officer	MA Electronics Pte Ltd (Singapore)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากต้นแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วน ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย พบว่ามีประเด็นประสิทธิภาพการบริหารจัดการเกิดจากบทบาทของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีเยี่ยม เนื่องจากผู้นำ/ผู้บริหารมีอำนาจสูงสุดในองค์กรกำหนดนโยบายและมีหน้าที่หลักในการบริหารจัดการองค์กร ทำให้ผู้นำต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเชี่ยวชาญทางอุตสาหกรรมและปัญญาที่ชาญฉลาด ผู้บริหารสามารถนำทีมในองค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ โดยการแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในงาน มีการพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สร้างแหล่งเรียนรู้และคลังปัญญาในองค์กร สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กรและนอกองค์กร ทั้งนี้ต้องสร้างสมดุลที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติของผลประโยชน์ต่าง ๆ ของหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้องค์กรต้องมีการรับผิดชอบต่อลูกค้า พนักงาน กฎหมายและสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

มิติด้านภาวะผู้นำ เห็นว่าผู้นำในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยควรมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ มีสติปัญญาที่เฉียบคมสามารถนำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยปัญญา (Wisdom) และถึงพร้อมด้วยความทุ่มเท เป็นมือประสานสัมพันธ์อันดี มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ เก่งถ่ายถอดองค์ความรู้ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เต็มเปี่ยมด้วยศักยภาพ จุดประกายความคิดริเริ่มด้วยปัญญา (Wisdom) ที่เฉียบแหลม ซึ่งก็คือลักษณะของ Team Leader ที่ดีเยี่ยม เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจสูงสุดขององค์กร ผู้นำในลักษณะทั่วไปไม่สามารถตอบสนองต่อการแข่งขันในอุตสาหกรรมนี้ได้ดี เนื่องจากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างยิ่งยวดรวดเร็วตลอดเวลา ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในระดับสูง พร้อมทั้งสามารถเป็นผู้ที่สามารถถ่ายถอดความรู้สอนงาน ประสานงาน ส่งเสริมการทำงานและจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ จึงเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการงาน สามารถการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เฉียบแหลมทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเหนือกลยุทธ์ของคู่แข่งทางการค้า

มิติด้านการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ เห็นว่าบุคลากรจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพ ทั้งนี้้องค์กรจำเป็นต้องมีแหล่งการเรียนรู้หรือคลังความรู้ทางปัญญา พร้อมทั้งวิธีการถ่ายถอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ แผนงาน กลยุทธ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ซึ่งการฝึกอบรมและการพัฒนา มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และสมรรถนะของบุคลากร องค์กรมีความจำเป็นต้องมีการสร้างแหล่งเรียนรู้หรือมีการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรให้เกิดขึ้นตามค้ำประกันสัญญาที่ต้องการพัฒนาบุคลากรผ่านกระบวนการ เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ห้องสมุดขององค์กร แผนขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือการถ่ายถอดประสบการณ์จากบุคลากรชำนาญการผ่านการประชุม อบรม สันทนาการ หรือการสร้างฐานข้อมูลข่าวสาร (Information Databases) เป็นต้น ซึ่งการจัดการทรัพยากรความรู้ (Knowledge Resources) บุคลากร ผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันได้ และต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการ Show & Share ข้อมูลผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ผ่านทางระบบ MIS ขององค์กรทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ผ่านคลังปัญญาในรูปแบบ Online ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ในองค์กร หรือการเรียนรู้ผ่านคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

มิติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เห็นว่ามุ่งแสวงหาพนักงานที่มีฝีมือแรงงานที่ดี มีความรู้ความสามารถในด้านไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ตั้งแต่กระบวนการวางแผนสรรหาบุคลากร คัดเลือกบุคลากร พัฒนาศักยภาพและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร ซึ่งองค์กรมุ่งพัฒนาให้องค์ความรู้พัฒนาบุคคลให้เป็นทุนมนุษย์มีความรู้ (Knowledge) ประสบการณ์ (Experiences) ความชำนาญ

(Skill) และความสามารถ (Abilities) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรผ่านระบบคลังปัญญาขององค์กร มีการฝึกอบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ให้ทุนศึกษาต่อ ทั้งนี้กลยุทธ์ที่สำคัญในการแสวงหาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การคัดเลือกในระดับมหาวิทยาลัย สหกิจศึกษาหรือการฝึกงานระหว่างเรียน นอกจากนี้แล้วการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร โดยการให้ทุนการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตวิทยาลัยในสาขาวิชาเฉพาะที่เกี่ยวข้องจะทำให้บุคลากรได้รับองค์ความรู้เพิ่มเติมและเป็น การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

มิติหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เห็นว่าในการดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรในการขับเคลื่อนธุรกิจขององค์กร ทั้งนี้เพราะหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงและสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะฝ่ายจัดหาวัตถุดิบที่ต้องมีการเตรียมพร้อมด้านวัตถุดิบด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและมีคุณภาพสำหรับการผลิตผลิตภัณฑ์ พนักงานบุคลากรต้องมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความเชี่ยวชาญชำนาญงานเป็นสำคัญในการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมทั้งผู้ถือหุ้นต้องมีความเชื่อมั่นไว้วางใจการบริหารจัดการในองค์กร ที่มีผู้บริหารที่กล้าตัดสินใจด้วยความเด็ดขาดรอบครอบและรอบด้านเพื่อให้ทันกระแสเทคโนโลยีวัตน์ในยุคกระแสทุนนิยมเสรี ซึ่งจะทำให้การผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์สามารถผลิตได้ทันกำหนดระยะเวลาในการส่งมอบผลิตภัณฑ์และส่งผลให้เกิดความมีประสิทธิภาพขององค์กร

มิติความรับผิดชอบต่อสังคม เห็นว่าองค์กรมุ่งตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อกฎหมาย บทบุคลากรในองค์กร หุ้นส่วนต่างๆในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริโภครหรือลูกค้า ด้วยการผลิตซึ่งผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด องค์กรมุ่งพัฒนานวัตกรรมและผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น และมีการพัฒนาคุณภาพผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เพื่อลดการใช้พลังงาน ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง พร้อมทั้งเป็นภาคส่วนหนึ่งในการลดภาวะโลกร้อน ทั้งนี้การปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมายทำให้องค์กรไม่ต้องเผชิญกับการตรวจสอบจากรัฐหรือการถูกกีดกันทางการค้าจากบางประเทศในแถบยุโรปและสหรัฐอเมริกา แม้ว่าการหลีกเลี่ยงกฎหมายจะนำไปสู่การลดต้นทุนของผู้ประกอบการได้แต่ไม่คุ้มค่ากับผลกระทบที่จะได้รับหรือทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรเสียหายหากพบการกระทำผิด

โดยที่ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยนั้นพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรมีความสำคัญยิ่งในการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับบริบททางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้การจัดการความรู้ในองค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญมากเช่นกัน จำเป็นที่องค์กรต้องแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆให้พนักงานบุคลากร

การที่บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความชำนาญที่เหมาะสมกับลักษณะงานในอุตสาหกรรมการผลิตไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จะนำไปสู่การขับเคลื่อนนโยบาย กลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ทั้งนี้องค์กรต้องคำนึงถึงหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ฝ่ายจัดหาวัตถุดิบมีการส่งวัตถุดิบรวดเร็ว ตรงต่อเวลามีคุณภาพ พนักงานปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ ผู้ถือหุ้นได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและมอบความไว้วางใจผู้บริหาร เป็นต้น ทั้งนี้ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้องรวดเร็วขึ้น และทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรทั้งคน อุปกรณ์อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งก็ส่งผลก่อให้เกิดการมีประสิทธิผลที่สูงในองค์กร

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาต้นแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลจากการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 จากการศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการแก้ไขในการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย พบว่า สภาพปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการเกิดจากการเปลี่ยนแปลง/พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันอย่างรุนแรง ความต้องการของผู้บริโภคเพิ่มมากขึ้น การขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์แรงงานที่มีฝีมือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้แล้วเสถียรภาพทางการเมืองที่มีความขัดแย้งอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดการสนับสนุนจากภาครัฐทั้งในด้านนโยบายและงบประมาณ โดยที่ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรเป็นสำคัญอันดับแรก เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ความรู้ความสามารถ ศักยภาพการนำทีม สร้างศรัทธาแรงจูงใจให้เกิดการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและผู้นำในฐานะผู้บริหารสูงสุดขององค์กรต้องเป็นผู้ที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการ ปัจจัยการบริหารด้านอื่น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลได้ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ การศึกษาแสวงหาหุ้นส่วนทางธุรกิจ และการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยอำนาจการบริหารการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน ผลการสังเคราะห์ต้นแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีลักษณะดังนี้คือ

ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำที่ดีในการบริหารจัดการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำเชิงการบริหารจัดการได้แก่

1) ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานด้วยความเฉียบคมและชาญฉลาดทางปัญญา (Wisdom)

2) เป็นผู้นำทีมในองค์กรด้วย การสอนงาน ประสานงาน ส่งเสริม ลดความขัดแย้ง และคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์เชิงพฤติกรรม ได้แก่ เป็นผู้เชี่ยวชาญการวางกลยุทธ์ทางธุรกิจทางเทคโนโลยีและการตัดสินใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เด็ดขาดกล้าตัดสินใจ มีปฏิภาณไหวพริบความรอบรู้ มีความสุภาพ เมตตา กรุณา เห็นและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์และความยุติธรรม ซึ่งผู้นำต้องมีและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรให้เกิดการทำงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ Stogdill (1974) เห็นว่าคุณลักษณะร่วมของภาวะผู้นำที่ควรจะต้องมีในทุกด้านดังต่อไปนี้

1) ด้านคุณลักษณะ ผู้นำจะเป็นผู้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เป็นคนที่ตื่นตัวกับสภาพแวดล้อมทางสังคม มีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการประสานความร่วมมือกับผู้อื่น เป็นที่พึ่งพาได้ สามารถครอบงำหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่มีพลังอย่างเต็มเปี่ยม มีความมั่นใจในตนเอง อดทนต่อความกดดันทั้งปวงและตั้งใจอย่างเต็มที่ต่อความรับผิดชอบที่ได้รับ เป็นต้น

2) ด้านทักษะ เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด มีทักษะในการคิด มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชี่ยวชาญในการสนทนาอภิปรายและปราศรัย มีความรู้เกี่ยวกับงาน สามารถที่จะจัดการบริหารงานและมีทักษะทางสังคม เป็นต้น และ Robbins et al. (อ้างถึงใน วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550, น. 244-245) ผู้นำในปัจจุบัน ควรเป็นผู้นำในลักษณะ Team Leadership ในฐานะผู้แสดงบทบาทที่เลี้ยง ในการสอนงานให้กับสมาชิกในทีม ประสานงาน จัดการความขัดแย้งในทีม

กล่าวโดยสรุป มิติภาวะผู้นำในการศึกษาครั้งนี้องค์ความรู้ใหม่ที่สามารถต่อยอดความรู้เดิมได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำทางด้านการบริหารจัดการ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย อย่างไรก็ตามสิ่งที่ค้นพบสิ่งใหม่คือ ผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานด้วยปัญญาอันชาญฉลาดอย่างเฉียบคม (Wisdom) ด้วยกลยุทธ์ทางเทคโนโลยีด้านไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อย่างบูรณาการ ทั้งนี้ผู้นำไม่สามารถพิจารณาและตัดสินใจ

ในการนำองค์กรด้วยองค์ความรู้ทางการบริหารจากปัจจัยหลักเพียงปัจจัยเดียวได้ จำเป็นต้องมีปัญญาอันชาญฉลาดเฉียบคมและวิสัยทัศน์ในการประเมินและบูรณาการกระบวนการบริหารจัดการทั้งในองค์กรและนอกองค์กรอย่างเหมาะสม ผู้นำยังจำเป็นต้องมีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ และต้องเป็นครูในการสอนสั่งงานบุคลากร พร้อมทั้งประสานประโยชน์และจัดการความขัดแย้งในทุกด้านได้อย่างลงตัวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ด้านการจัดการความรู้ พบว่า การจัดการความรู้ในการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ได้มีการจัดองค์กรให้มีการจัดการความรู้ระดับบุคคลได้แก่ การถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคลากร การแลกเปลี่ยนความรู้จากการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรกับบุคลากรชำนาญการ บุคลากรชำนาญการกับผู้บริหาร และการจัดองค์กรให้มีการจัดการความรู้ในระดับองค์กรได้แก่ องค์กรมีการจัดทำคู่มือระเบียบขั้นตอนการบริหารจัดการ จัดเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และองค์ความรู้ที่สำคัญต่าง ๆ ในรูปแบบเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ จัดประชุม/อบรม และนอกจากนี้ก็มีการจัดเก็บรายละเอียดสินค้าและข้อมูลทางการตลาดไว้ในระบบสารสนเทศในองค์กรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ประเมินผลงานและใช้ในการตัดสินใจสำหรับการบริหารงาน การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซงเก้ Senge (1990) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลต้อง มีสติ สามารถบังคับตัวเองได้ ควบคุมตนเองได้ ปรับปรุงตนเองสม่ำเสมอ มีพฤติกรรม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีจิตใจที่มีพลังในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ สร้างความฝันร่วมกัน รู้เป้าหมายทั่วทั้งองค์กร ใฝ่ฝันถึงอนาคตร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันของทีม สร้างความเข้าใจร่วมกับคนอื่น ๆ ผ่านกระบวนการแก้ไขความขัดแย้ง และคิดเป็นระบบ มองเห็นภาพรวม (Big Picture) มองความเชื่อมโยงของส่วนต่าง ๆ ในองค์กร

กล่าวโดยสรุป มิติด้านการจัดการความรู้ในการศึกษาในครั้งนี้องค์ความรู้ใหม่ที่สามารถต่อยอดความรู้เดิมได้แก่ การจัดองค์กรให้มีการจัดการความรู้ระดับบุคคล ระดับองค์กร เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย อย่างไรก็ตามก็ยังได้ค้นสิ่งพบใหม่ คือ การสร้างคลังปัญญาจากผู้เชี่ยวชาญชำนาญการในองค์กรผ่านเทคนิคการ Show & Share องค์ความรู้ต่อผู้อื่น พร้อมทั้งการปลดปล่อยศักยภาพของบุคลากรตามทิศทางขององค์กร โดยใช้แรงจูงใจเชิงคุณธรรม เช่นคำชมเชยและรางวัลที่เหมาะสมต่อผู้มีจิตความสามารถและแสดงออก

ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาโดยยึดถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญในการบริหารจัดการในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ การสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่

เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีสมรรถนะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยที่องค์กรมีการส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน การจัดอบรม การพัฒนาสมรรถนะทักษะความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น และด้านการธำรงรักษาบุคลากร องค์กรมีการกำหนดค่าตอบแทนตามศักยภาพและลักษณะงาน ยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงานศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เพื่อลดปัญหาและสร้างความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล โดยการกำหนดค่าตอบแทนตามขีดความสามารถของบุคลากรซึ่งจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดีมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ มินเซอร์ และเบคเกอร์ (Mincer and Becker, 1986) ได้กล่าวว่าทุนมนุษย์มี 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะเฉพาะ (Specific) จะเกี่ยวข้องกับทักษะหรือความรู้ที่มีประโยชน์เฉพาะคนเดียวนั้น แต่ลักษณะทั่วไป (General) จะมีประโยชน์ต่อทุกคน การแลกเปลี่ยนความรู้หรือทุนทางความรู้ (Instruction Capital) ซึ่งบล็อก (Block, 1990) และ แมร์กินสัน (Marginson, 1993) ได้เสนอแนวคิดเรื่องการลงทุนในมนุษย์ไปปรับปรุงโครงสร้างในส่วนนโยบายของประเทศในการส่งเสริมแรงงานในตลาดแรงงานและยกระดับฝีมือแรงงานโดยมีการเพิ่มการลงทุนทางการศึกษา การฝึกอบรมแรงงานเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าในทุนมนุษย์ให้สูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป มิติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการศึกษาในครั้งนี้องค์ความรู้ใหม่ที่สามารถต่อยอดความรู้เดิมได้แก่ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการธำรงรักษาบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย อย่างไรก็ตามสิ่งที่ได้ค้นพบใหม่คือ การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพความชำนาญด้วยเทคนิคการ Show & Share พร้อมกำหนดค่าตอบแทนพิเศษตามศักยภาพในฐานะผู้ชำนาญการพิเศษขององค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการพัฒนาเรียนรู้การทำงานและสร้างนวัตกรรมใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า หุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยได้แก่ กลุ่มลูกค้าที่ได้รับสินค้าที่ได้มาตรฐานถูกต้องเป็นธรรมตามที่กำหนดไว้ตามสัญญา และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับการแบ่งผลกำไรและผลประโยชน์อย่างยุติธรรม ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันแบบ Win-Win สอดคล้องกับ กรรณิการ์ พรจิตรสวรรณ, (2555) ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้ต่างมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ส่วนองค์กรธุรกิจเองก็มีความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเช่นกัน อาทิเช่น

- 1) ผู้ที่ถือหุ้น ที่นำเงินมาลงทุน โดยคาดหวังจะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุน
- 2) พนักงาน ที่ทำงานทุ่มเทยอมคาดหวังค่าตอบแทนจากองค์กร
- 3) ลูกค้า ที่ซื้อสินค้าหรือบริการจากองค์กรมีความคาดหวังจะได้รับสินค้าที่มีคุณภาพเหมาะสมกับราคา
- 4) คู่ค้า ผู้จัดหาวัตถุดิบหรือผู้จัดจำหน่าย มีความคาดหวังให้สามารถทำธุรกิจร่วมกันได้ และเป็นคู่ค้าที่ดี
- 5) คู่แข่ง ย่อมคาดหวังให้เกิดการแข่งขันอย่างยุติธรรม
- 6) รัฐบาล มีความคาดหวังให้องค์กรธุรกิจต่าง ๆ ดำเนินงานตามกฎหมายของทางราชการ
- 7) สังคมหรือชุมชน มีความคาดหวังให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และมีการห่วงใยสภาพแวดล้อม เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป มิติด้านหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการศึกษาในครั้งนี้อีกความรู้ใหม่ที่สามารถต่อยอดความรู้เดิมได้แก่ หุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็น กลุ่มลูกค้าที่ และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย องค์กรที่ดียังได้ค้นสิ่งพบใหม่คือ ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาในการบริหารงานให้กับหุ้นส่วนทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความไว้วางใจมากกว่าการจัดสรรแบ่งผลกำไรยุติธรรมอย่างเดียว อันจะนำไปสู่ความมั่นคงในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจอย่างยั่งยืน

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ได้แก่ กลุ่มลูกค้าได้รับนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างเป็นธรรม และด้านกฎหมาย นโยบายภาครัฐนั้นผู้ผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เคร่งครัดในกระบวนการควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้เป็นมาตรฐานที่กำหนดไว้ในสัญญาและตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมสอดคล้องกับ บัญชีตา ทรัพย์สินกมล (2544) ได้กล่าวไว้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ว่า เป็นเรื่องของหลักจริยธรรม คุณธรรม บทบาท และหน้าที่ รวมถึงนโยบาย กิจกรรม ที่องค์กรภาคธุรกิจได้จัดขึ้น และ พลังเกตต์ (Plunkett, 1994) ได้ให้อธิบายความรับผิดชอบต่อสังคมว่า เจตนาที่ไม่เพียงพอในการจะสร้างทางธุรกิจของบุคคลและองค์กรของตนฝ่ายเดียวแต่ยังป้องกันและสร้างสรรค์ผลประโยชน์นั้นๆ ให้แก่บุคคลอื่นและให้แก่สังคม รวมถึงความพยายามหลีกเลี่ยงไม่กระทำการใด ๆ ให้บุคคลอื่นและสังคมต้องเสียหายอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป มิติด้านด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการศึกษาในครั้งนี้อิงค์ความรู้ใหม่ที่สามารถต่อยอดความรู้เดิมได้แก่ ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ให้มีขีดความสามารถและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ให้เพิ่มมากขึ้น โดยยังเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดและเป็นธรรมต่อผู้บริโภค ทั้งนี้ความรับผิดชอบด้านกฎหมายยังต้องคำนึงถึงผลกระทบต่างๆ ในระยะยาวมากกว่าการคำนึงถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในองค์กรในระยะสั้นเพียงด้านเดียว

5.2.2 จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย พบว่า สภาพปัญหาการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลทำให้อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ ผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำองค์กรควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีความรอบรู้มีความสามารถ มีศักยภาพการนำทีม สร้างศรัทธาแรงจูงใจให้เกิดการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและผู้นำในฐานะผู้บริหารผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กรเป็นผู้ที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการปัจจัยการบริหารด้านอื่น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลได้ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ การรักษาแสวงหาหุ้นส่วนทางธุรกิจ และการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยอำนาจการบริหารการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน ซึ่งผลการศึกษาเชิงปริมาณจากบุคลากรพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของอุตสาหกรรม บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และสุดท้ายคือด้านหุ้นส่วนทางธุรกิจ โดยที่บุคลากรเห็นว่าประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของอุตสาหกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านความรวดเร็ว มากที่สุด รองลงมาได้แก่ความถูกต้องและสุดท้ายการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและประหยัด พร้อมทั้งสอดคล้องกับ เมอफी และ โควล์ (Murphy and Coyle, 2009) ได้ศึกษาเรื่องผู้นำเชิงวิศวกร พบว่า ในสังคมอุตสาหกรรมของยุโรป สหรัฐอเมริกาและจีน ต่างมีผลทำให้วิศวกรกลายเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำแบบวิศวกรนี้มีลักษณะเป็นการผสมผสานของภาวะสิ่งแวดล้อมทางการเมืองที่มีลักษณะร่วมทั้งในแบบผู้นำที่มีคุณธรรมกับผู้นำในเชิงเทคนิค คุณสมบัติแบบนี้ส่งผลให้ประเทศต่างๆ ข้างต้นประสบผลสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เนื่องด้วยในองค์กรภาคอุตสาหกรรมนั้น ต้องการผู้นำที่มีความลงตัวระหว่างคนที่สามารถประสานประโยชน์และคนที่มืองค์ความรู้ในอุตสาหกรรมนั้น และสอดคล้องกับผลการศึกษา แฟรนค์ และ กาโดนี (Frank and

Gardoni, 2002) ได้ศึกษา การจัดการความรู้สำหรับกระบวนการวิจัยทางด้านอุตสาหกรรมของ ศูนย์วิจัยทางด้านอุตสาหกรรม พบว่า การจัดการความรู้สามารถสนับสนุนกระบวนการวิจัย ทางด้านอุตสาหกรรม เนื่องจากกระบวนการวิจัยทางด้านอุตสาหกรรมเหล่านี้ ตั้งอยู่ระหว่าง ระบบของหน่วยการผลิตต่างๆ ความต้องการและการใช้ผลการวิจัย และระบบของฝ่ายเตรียม เทคโนโลยีกับฝ่ายห้องทดลองเชิงวิชาการ ซึ่งองค์ความรู้จะถ่ายทอดระหว่างระบบต่างๆ ไปทั่ว อุตสาหกรรมทั้งนี้ องค์ความรู้จากการวิจัยจะถูกนำไปแปลงเป็นผลลัพธ์ในด้านการผลิต ผลิตภัณฑ์ต่างๆ ซึ่งศูนย์การวิจัยอุตสาหกรรมจะทำหน้าที่เป็นจุดประสานองค์ความรู้ทางด้านการจัดการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และผลการวิจัยไปสู่การประยุกต์เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์หรือ สินค้าต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมนั้น นอกจากนี้แล้วผู้บริหารในภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ควรบริหารงานด้วยปัญญา มุ่งพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กร และพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้เป็นทุนมนุษย์ในองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ลิ และเวนเซน (2011) ได้ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ในภูมิภาคกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรมในเชียง ไช้ พบว่า ทุนมนุษย์กลายเป็นเรื่องที่มีความความสัมพันธ์กันมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการพัฒนา เศรษฐกิจของชาติและภูมิภาคและรวมถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรมในเชียงใหม่ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1978-2008 โดยพบว่า สัดส่วนความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างมีลักษณะไม่เปลี่ยนแปลงมาก หนักในช่วงระยะยาว แต่ในช่วงระยะสั้นนี้พบข้อสังเกตว่าการให้ความสำคัญกับคุณค่าของทุน มนุษย์มักเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพในด้านการพัฒนาความคิดของมนุษย์เพื่อมุ่งหวังให้เกิดการ พัฒนา

จากการศึกษาด้านแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ผลและสังเคราะห์ผล จากการศึกษาด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน ไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์ได้ดังต่อไปนี้

พบว่า มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยปัจจุบันเกิดจากบทบาทของผู้บริหารหรือภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์กร เนื่องจากผู้นำหรือผู้บริหารมีอำนาจสูงสุดในองค์กรการกำหนดนโยบาย หรือบริหารจัดการ องค์กร ทำให้ผู้นำต้องปฏิบัติงานด้วยปัญญาที่เฉียบคมอย่างชาญฉลาด (Wisdom) ผู้บริหารสามารถ นำทีมในองค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ควรต้องแสวงหาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในงาน มีกระบวนการพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง สร้างแหล่งเรียนรู้ในองค์กรหรือคลังทาง ปัญญาขององค์กร มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร ทั้งนี้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม นอกจากนี้องค์กรต้องมีความ

รับผิดชอบต่อลูกค้า พนักงาน กฎหมายและสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานหรือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

มิติด้านภาวะผู้นำ พบว่า ผู้นำในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยควรมีสักยภาพ องค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญหรือปัญญาที่เฉียบแหลมหรือผู้นำปฏิบัติงานด้วยปัญญาที่เฉียบคมอย่างชาญฉลาด (Wisdom) ในการกำหนดวิสัยทัศน์ทางการตลาดที่ชัดเจนหรือมีความเชี่ยวชาญการวางกลยุทธ์ทางธุรกิจ มีบารมี ศรัทธาต่อบุคลากรในองค์กรในการสอนงาน การจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานได้หรือ ส่งเสริมสนับสนุน แก้ไขปัญหาช่วยเหลือพนักงานได้อย่างสม่ำเสมอ หรือมีลักษณะ Team Leadership เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจสูงสุดขององค์กร ผู้นำในลักษณะทั่วไปไม่สามารถตอบสนองต่อการแข่งขันทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างยี่งรวดเร็วตลอดเวลา ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในระดับสูง พร้อมทั้งสามารถเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดความรู้สอนงาน ประสานงาน ส่งเสริมการทำงานและจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ จึงเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารงานการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจที่มีความเฉียบแหลมทางปัญญาเพื่อความสำเร็จเปรียบต่อคู่แข่งทางการค้า

มิติการจัดการความรู้ พบว่า ในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาผ่านการเรียนรู้ การฝึกอบรม ทั้งนี้องค์กรจำเป็นต้องมีแหล่งการเรียนรู้หรือคลังความรู้ทางปัญญา พร้อมทั้งวิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้ชำนาญการให้กับบุคลากร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ แผนงาน กลยุทธ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ซึ่งการฝึกอบรมและการพัฒนาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากร องค์กรจำเป็นต้องมีการสร้างแหล่งเรียนรู้หรือจัดการองค์ความรู้ในองค์กรให้เกิดขึ้น เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ห้องสมุดขององค์กร แขนงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการถ่ายทอดประสบการณ์จากบุคลากรชำนาญการผ่านการประชุม อบรม สันทนาการ และมีการสร้างฐานข้อมูลข่าวสาร (Information Databases) เป็นต้น ซึ่งการจัดการทรัพยากรความรู้ (Knowledge Resources) บุคลากรและผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันได้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการ Show & Share ข้อมูลผ่านทางระบบ MIS ขององค์กรทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาผ่านคลังปัญญาในรูปแบบ Online ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ ห้องสมุดหรือ มุมหนังสือในองค์กร คู่มือการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนการปลดปล่อยศักยภาพของบุคลากรตามทิศทางขององค์กรด้วยคำชมเชยและรางวัลที่เหมาะสม

มิติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิต ชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยควรมุ่งแสวงหาบุคลากร แรงงานที่มีฝีมือแรงงานที่ดี มีความรู้ความสามารถในด้านไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนสรรหาบุคลากร คัดเลือกบุคลากร พัฒนาบุคลากรและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร ซึ่งองค์กรมุ่งพัฒนาให้องค์ความรู้พัฒนาบุคคลให้เป็นทุนมนุษย์มีความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ และความสามารถ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรผ่านระบบคลังปัญญาขององค์กร การอบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การศึกษาต่อ การให้ถือครองหุ้น ทั้งนี้กลยุทธ์ที่สำคัญในการแสวงหาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การคัดเลือกในระดับมหาวิทยาลัย การฝึกงานระหว่างเรียน นอกจากนี้แล้วการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร โดยการให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในสาขาเฉพาะวิชาที่เกี่ยวข้อง การศึกษาจากบริษัทต้นแบบจะทำให้บุคลากรได้รับองค์ความรู้เพิ่มเติมและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และมีระบบการกำหนดค่าตอบแทนตามศักยภาพและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

มิติหุ้นส่วนทางธุรกิจหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า อุตสาหกรรมการผลิต ชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยจำเป็นต้องอาศัยหุ้นส่วนหรือบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรในการขับเคลื่อนธุรกิจขององค์กรหรือเกี่ยวเชื่อมโยงและสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะฝ่ายจัดหาวัตถุดิบที่ต้องมีความสะดวก รวดเร็ว และมีคุณภาพในการแสวงหาวัตถุดิบ วัสดุในการผลิตผลิตภัณฑ์ พนักงานบุคลากรต้องมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้วยความรู้ความเชี่ยวชาญชำนาญงานเป็นสำคัญในการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมทั้งผู้ถือหุ้นต้องให้ความไว้วางใจการบริหารจัดการในองค์กรที่มีผู้นำการปฏิบัติงานด้วยปัญญาที่เฉียบคมอย่างชาญฉลาด (Wisdom) ที่กล้าตัดสินใจด้วยความรอบครอบ รอบรู้ และรอบด้านในยุคกระแสทุนนิยมเสรี ซึ่งจะส่งผลให้อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เกิดความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในผลการดำเนินการ

มิติความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยมุ่งให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคม โดยปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อตกลงกับลูกค้า อย่างเคร่งครัด นอกจากนี้้องค์กรยังมุ่งพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณภาพกระบวนการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่ลดการใช้พลังงาน ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ พร้อมทั้งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการลดภาวะโลกร้อน อย่างต่อเนื่อง

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาต้นแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของเทคโนโลยีวิถีต้น เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เนื่องจากสภาพปัญหาดังกล่าวมีผลกระทบตามมิติของบริบททางเทคโนโลยีวิถีต้น เป็นมิติแรกและสะท้อนต่อเนื่องกันไปตามมิติต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

2) ภาครัฐควรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ทั้งในด้านนโยบายการส่งเสริมการส่งออก โครงสร้างอัตรา ศักยภาพ และเปิดกว้างหรือเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนได้มีบทบาทในการจัดทำนโยบายร่วมกับภาครัฐเพิ่มมากขึ้น

3) ผู้บริหารในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ควรตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทผู้นำที่มีต่อการพัฒนาองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และการดำเนิน แผนงานให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับการแข่งขันและรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี วิถีต้น เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นอกจากนี้ภาครัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ควรมีการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์พร้อมทั้งศึกษาทิศทางและแนวโน้มของเทคโนโลยีวิถีต้นในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์พร้อมทั้งจัดสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและความต้องการร่วมกับภาคเอกชนอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องเพื่อ เสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ผู้บริหารในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยควร พัฒนาศักยภาพในด้านการเป็นผู้นำปฏิบัติงานด้วยปัญญาที่ชาญฉลาด (Wisdom) ผ่านนโยบาย กลยุทธ์ และการปฏิบัติตนเองเป็นต้นแบบ การเป็นผู้เชี่ยวชาญการวางแผนกลยุทธ์ การตัดสินใจ และสามารถกำหนดนโยบาย แผนงานต่างๆ ได้อย่างชัดเจนเหมาะสมกับบริบทต่างๆ ขององค์กร ทำการ นำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำทีมในองค์กร ผ่านการสอนงาน ประสานงาน ส่งเสริมให้บุคลากร/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ลดความขัดแย้งต่างๆ ใน องค์กร การสร้างแรงจูงใจ การเป็นผู้ที่มีความสุภาพ รอบคอบ อ่อนน้อมถ่อมตนมีภาวะผู้นำที่ดีทำ ให้เกิดศรัทธาต่อผู้บริหารจึงทำให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดเกิด

ประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ยึดหลักธรรมาภิบาล มีทักษะความรู้ในการดำเนินธุรกิจ มีความเข้าใจต่อบริบทสภาพปัญหาและความต้องการขององค์กรของตนเองเพื่อเป็นสุดยอดผู้นำ นอกจากความเข้าใจในด้านการบริหารงานหรือทางธุรกิจอย่างเดียวแล้วยังไม่เพียงพอต่อการแข่งขันในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้นำควรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีองค์ความรู้ทางวิชาการหรือนวัตกรรมสมัยใหม่อยู่เสมอพร้อมทั้งกล้าตัดสินใจในการบริหารจัดการและนำองค์กรเพื่อให้ยังคงความสามารถในการแข่งขันที่เหนือคู่แข่งกันอย่างยั่งยืน

2) ในการจัดการความรู้ในองค์กร ควรมีการส่งเสริมทักษะการทำงานให้กับบุคลากรอย่างถูกต้องเหมาะสม ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสายงาน ถ่ายทอดความเชี่ยวชาญของตนสู่องค์กรเพื่อนร่วมงาน ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานหรือจัดทำแผนการปฏิบัติงาน/กระบวนการผลิต/การบริหารงานให้บุคลากรได้รับทราบเพื่อทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ควรมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจดำเนินงาน การจัดทำฐานข้อมูลองค์กร ควรมีการจัดแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานในองค์กร ควรมีการนำฐานข้อมูลต่างๆในองค์กรมาสังเคราะห์หาแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์/สร้างสรรค์นวัตกรรมสินค้า/เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เหมาะสม ควรมีการนำระบบการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานที่เป็นระบบ เช่น ด้วยคำชมเชย หรือรางวัลที่เหมาะสม เป็นต้น

3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรควรมีการนำระบบเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน HRM ควรมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ควรมุ่งสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ตรงกับลักษณะงานขององค์กร ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการ บำเหน็จที่เป็นธรรมเหมาะสมกับสภาพงาน และสภาพเศรษฐกิจ ควรส่งเสริมให้บุคลากรกลายเป็นทุนมนุษย์ขององค์กรผ่านการพัฒนาสมรรถภาพ (Competency) ที่เหมาะสม ควรมีการสร้างความเข้าใจในการนำแผนงานไปปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

4) องค์กรควรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม กฎหมาย ลูกค้า ผลิตภัณฑ์ และบุคลากรในองค์กร โดยควรผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานและผลิตภัณฑ์เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ควรมีการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน ควรมีนโยบาย การจัดการของเสียจากกระบวนการผลิตอย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ควรมีจุดรับเรื่องร้องเรียนตลอด 24 ชั่วโมงทั้งกลุ่มลูกค้าภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ควรมีการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการผลิตที่อนุรักษ์พลังงาน ควรต้องปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎการตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานจากรัฐ และควรมีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบข้อมูลอย่าง

ทั่วถึงและรวดเร็วอันจะนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับ Stakeholders

5) หุ่นส่วนทางธุรกิจหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรมีการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสมให้กับผู้มีส่วนได้เสียในองค์กรและนอกองค์กรได้รับทราบ ควรจัดช่องทางให้หุ่นส่วนทางธุรกิจสามารถส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการผลิตได้ตามความเหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ควรมีการเปิดโอกาสให้หุ่นส่วนทางธุรกิจใหม่ที่สนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรคำนึงถึงผลประโยชน์สวัสดิการต่างๆของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรอย่างเป็นธรรม ควรมี Supplier / Subcontract เพียงพอเหมาะสมกับกระบวนการผลิต ควรสนับสนุนให้หุ่นส่วนขององค์กรเช่น Supplier สามารถพัฒนาคุณภาพหน่วยงานให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ขององค์กร เป็นต้น เมื่อเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการเป็นหุ่นส่วนทางธุรกิจ ซึ่งครบทุกองค์ประกอบในห่วงโซ่คุณค่าห่วงโซ่อุปทานและหุ่นส่วนภายในองค์กร ก็จะทำให้สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐควรมีการส่งเสริมพัฒนา นวัตกรรมเทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ รูปแบบ ฟังก์ชันดีไซน์ต์ ของผลิตภัณฑ์ตามความต้องการของผู้บริโภคหรือแนวโน้มความต้องการของตลาด

7) จากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ได้มีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มายาวนานเกือบ 30 ปี ทั้งในบริษัทของไทยและบริษัทข้ามชาติได้แก่ บริษัทข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน ยุโรป ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ จีน และมาเลเซีย ทำให้ได้พบบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงหลายยุคหลายสมัย แต่มีสิ่งหนึ่งที่ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยไม่เคยประสบปัญหานั้นก็คือความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันของบุคลากรที่เป็นคนไทย กับชาติต่าง ๆ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใด ทั้งในระดับ ผู้ใช้แรงงาน จนถึงระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์กรในบริษัทข้ามชาติเลย โดยมีเหตุผลหลักอันเนื่องมาจากความสามารถปรับตัวและพฤติกรรมของคนไทยที่มีการผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม (Cultural Assimilation) ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งจากการที่ได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับผู้บริหารระดับสูงของบริษัทข้ามชาติ ยังพบว่าความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างชนชาติในอดีตสามารถสร้างความทรงจำที่ดีจนนำไปสู่การร่วมมือและสนับสนุนกันในการแข่งขันธุรกิจได้ ดังคำกล่าวของ Roh, Seung Whan รองประธานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ซัมซุง (ประเทศเกาหลีใต้) ที่ได้กล่าวต้อนรับอาจารย์และนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม (ณ ห้องประชุม บริษัท ซัมซุง ประเทศเกาหลีใต้ ณ วันที่ 19

มี.ค. 2555) ว่า “ชาวเกาหลีใต้ทุกคน จำได้แม่นยำถึงความช่วยเหลือเป็นอย่างดีที่ประเทศไทยและคนไทยเคยให้ความช่วยเหลือช่วงสงคราม ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดีที่เคยได้รับจากคนไทย ชาวเกาหลีใต้ทุกคนยังคงระลึกถึงและมีความทรงจำที่ดีกับความช่วยเหลือและความมีมิตรภาพอันดีเหล่านี้ ดังนั้นถ้ามีสิ่งใดที่เราสามารถช่วยเหลืออะไรได้ ทางเราก็มยินดีและพร้อมให้ความช่วยเหลือคนไทยเสมอ”

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ด้วยข้อจำกัดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลได้ทั้งหมดเนื่องด้วยเป็นความลับขององค์กร ซึ่งถ้าถูกเปิดเผยอาจจะส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ในภายหลัง ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยการจัดแบ่งข้อมูลเป็นอย่างน้อย 3 ประเภท กล่าวคือ ประเภทข้อมูลทั่วไป ข้อมูลทางเทคนิค และข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กร และสามารถจัดการการสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลทางเทคนิคผ่านการประชุมหรือสัมมนาของสถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
2. ควรศึกษาและเตรียมความพร้อมของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ก่อนการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community/AEC)
3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยต่างๆ เพื่อรักษาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในอนาคต