

รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม  
กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพ่วง

The Development Model for Small and Medium Enterprises of Manufacturers of  
Special Parts or Equipment for Cars or Trailers

สัมพันธ์ นิตยโชติ<sup>1</sup> เพ็ญศรี ฉิรินัง<sup>2</sup> ชาญ ธาระวาส<sup>3</sup> และวิวัฒน์ กรมดิษฐ์<sup>4</sup>

Samphan Nitchote<sup>1</sup> Pensri Chirinang<sup>2</sup> Charn Tharawas<sup>3</sup> and Viwat Kromadit<sup>4</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

<sup>2, 3, 4</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

<sup>1</sup> Student of Doctor of Public Administration Program, College of Innovation Management,  
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

<sup>2, 3, 4</sup> Lecturer of the Doctor of Public Administration Program, College of Innovation Management,  
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-mail: samphan.nit@rmutr.ac.th, pensri.chi@rmutr.ac.th, dr.charn94@gmail.com, viwat@amata.com

Received: Jul 2, 2023; Revised: Jul 17, 2023; Accepted: Jul 20, 2023

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์สมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพ่วง (2) วิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพ่วง และ (3) สร้างรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพ่วง การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประชากรในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 150 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ เจ้าหน้าที่จากอุตสาหกรรมจังหวัด และผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพ่วงในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 12 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป AMOS ประกอบกับการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย (1) ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิต ชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพ่วงมีสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.84 คะแนน) ด้านการบริหารคน (คะแนนเฉลี่ย 3.84 คะแนน) ด้านการบริหารงานอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.77 คะแนน) และ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.86 คะแนน) จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน (2) โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพ่วงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้วยหลักสถิติของอัตราส่วนไคสแควร์สัมพันธ์ที่คำนวณได้ค่า 2.356 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่อ่านค่าได้ 0.979 และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษที่อ่านค่าได้ 0.011 (3) รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพ่วง คือ การพัฒนาสมรรถนะทั้ง 4 ด้านพร้อมกัน ได้แก่ ด้านสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ที่ต้องมุ่งเน้นพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารความเสี่ยง (น้ำหนักปัจจัยในรูปแบบมาตรฐาน 0.92) ด้านสมรรถนะด้านการบริหารคน ที่ต้องมุ่งเน้นพัฒนาความเชี่ยวชาญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการทำงานเป็นทีม (น้ำหนักปัจจัยในรูปแบบมาตรฐาน 0.94) ด้านสมรรถนะด้านการ

บริหารงาน ที่ต้องมุ่งเน้นพัฒนาการคิดเชิงวิเคราะห์ (น้ำหนักปัจจัยในรูปแบบมาตรฐาน 0.98) และด้านสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ต้องมุ่งเน้นพัฒนาการเป็นผู้นำ (น้ำหนักปัจจัยในรูปแบบมาตรฐาน 0.96)

**คำสำคัญ:** รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการ สมรรถนะผู้ประกอบการ ผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพ่วง

## Abstract

This research had 3 objectives: (1) to analyzed the competency of small and medium enterprises of manufacturers of special parts or equipment for cars or trailers. (2) to analyzed and verified model conformity, and model confirmation elements capacity development for small and medium enterprises of manufacturers of special parts or equipment for cars or trailers and (3) to create a development model for small and medium enterprises of manufacturers of special parts or equipment for cars or trailers. This research was Mixed Methods Research. It consisted of quantitative and qualitative research. The sample in the study was 150 people in Samut Prakan province. The key informants in the study was 12 people including provincial industry officials and entrepreneurs in Samut Prakan province. Data were collected using questionnaires for quantitative data collection and in-depth interviews for qualitative. Analyzed information by program AMOS and content analysis.

Research results (1) Small and medium enterprises of manufacturers of special parts or equipment for cars and trailers had competency in 4 type such as Management competency was high level (means = 3.84), Human management competency was high level (means = 3.84), Job management competency was high level (means = 3.77) and Personal attributes competency was high level (means = 3.86). (2) Model confirmation elements capacity development for small and medium enterprises of manufacturers of special parts or equipment for cars or trailers had correspondence with the empirical data was at the significance level of 0.05 with calculated chi-square ratio statistical value of 2.356. The correlation index reading of 0.979 and Root Mean Squared Residual: RMR reading of 0.011. (3) Development model for small and medium enterprises of manufacturers of special parts or equipment for cars and trailers must develop performance in 4 areas at the same time: (1) To management competency which must focus on developing as strategic management and risk management (weight factor in the standard form at 0.92) (2) To management people competency which must focus on developing namely expertise in human resource management and teamwork (weight factor in the standard form at 0.94) (3) To management job competency which must focus on developing analytical thinking (weight factor in the standard form at 0.98) and (4) Personal attributes competency which must focus on developing the leadership (weight factor in the standard form at 0.96).

**Keywords:** The Development Model, Entrepreneur Competency, Small and Medium Enterprises, Manufacturers of Special Parts or Equipment for Cars or Trailers

## บทนำ

การบริหารงานของหน่วยงานใดๆ ก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหาร หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมนั้นจะงายต่อการพัฒนาและเป็นสังคมที่มี ความเจริญก้าวหน้า สมาชิกในสังคมอยู่รวมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกันหากสังคมใดมี ทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้คุณภาพ สังคมนั้นก็จะเข้าสู่ภาวะวิกฤต ถึงเวลาแล้วที่เราจะต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลง วันนี้สังคมไทยเราต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อให้

สังคมกลับคืนสู่การเป็นสังคมคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้นในต่างประเทศนั้นมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กันมานานแล้ว ยังไม่สายจนเกินไปสำหรับการเริ่มต้นในการเตรียมความพร้อมคนไทย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งทวีมากยิ่งขึ้นในอนาคต ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การต้องให้ความสนใจตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก อารงรักษา และพัฒนาเพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแก่องค์การอย่างแท้จริง

แนวทางการบริหารและพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” มีเป้าหมายหลัก ได้แก่ การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้บริบทโลกใหม่ และมีบริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ โดยการลดความเหลื่อมล้ำของศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้สามารถแข่งขันได้ และมีการเติบโตที่ยั่งยืน โดยพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ผู้ประกอบการไทยสามารถแข่งขันได้อย่างเป็นธรรม อาทิ การสนับสนุน ทางเทคโนโลยีและกลไกทางการเงินที่เหมาะสมเพื่อให้เข้าถึงแหล่งทุนได้อย่างทั่วถึง การยกระดับมาตรฐาน และพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์และบริการ การเพิ่มการเข้าถึงบริการและการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ รวมถึง การสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยสามารถเชื่อมโยงเข้าสู่เครือข่ายห่วงโซ่มูลค่าระดับโลกได้โดยง่าย ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดของสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้ได้ตามบริบทต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

สมรรถนะของบุคคลเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถภายในองค์กร และก่อให้เกิดการแข่งขันให้มีการพัฒนา ซึ่งสมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเป็น คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ไม่สามารถวัดโดยการทดสอบ หรือการให้ระดับคะแนน โดยคุณลักษณะ พื้นฐานที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย อึดทนอดทน ความรู้ และทักษะ ซึ่งคุณลักษณะ เหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันผลงานให้เกิดประสิทธิภาพ และแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ใหญ่บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคลเพื่อเป้าหมายที่กำหนด แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและการนำหลัก สมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ได้เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ. 1970 โดย Professor Dr. David C. McClelland (1973) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย Harvard และที่ปรึกษาองค์กรธุรกิจอีกหลายแห่ง ได้ทำการศึกษาวิจยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน จึงมีผลงานที่แตกต่าง กัน ผลการศึกษาสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ และใน ปี ค.ศ.1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence Rather Than Intelligence” ถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของบุคคล สวนคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการจะต้องอาศัยคุณสมบัติของความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ มีความมั่นใจในตนเอง กลางจะสู้กับปัญหา และอุปสรรคเฉพาะหน้า มีแนวคิดในการ ประกอบธุรกิจอย่างชัดเจนมีกลยุทธ์ และวิธีการการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ มีแผนงานที่ เป็นระบบ มีความสามารถในการบริหารการเงิน มีความสามารถทางการตลาดมองเห็นสภาพของการแข่งขันในอนาคต มีแหล่งสนับสนุนที่ดี มีทักษะในการประสานงาน มีภาวะผู้นำ และมีการจัดองค์กรที่เหมาะสม ซึ่งความรู้ ความสามารถในการประกอบธุรกิจต้องเกิดจากการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ตามหลักการแนวคิดทฤษฎีในการบริหาร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และพัฒนาศักยภาพคุณลักษณะคุณสมบัติของการเป็นผู้ประกอบการที่ดีในอนาคต

หลังจากนั้นก็ได้อีกนักวิชาการอีกหลายท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบของสมรรถนะ ได้แก่ Boyatzis (1982) ที่กล่าวว่าสมรรถนะ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย หรือสภาพการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายผลักดัน นำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล 2) ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ ลักษณะเฉพาะ หรืออุปนิสัยของแต่ละคน ในการ ตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ ทั้งในระดับที่มีสติและ ไม่มีสติ 3) ภาพลักษณ์ (Self-image) คือ ความเข้าใจตนเอง และการประเมินความเข้าใจ ความหมายนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวคิดและการนับถือตนเอง 4) บทบาททางสังคม (Social role) คือ การรับรู้ตัวตนประพฤติดตามบรรทัดฐาน ในสังคม ที่เป็นที่ยอมรับและ

เหมาะสมกับกลุ่ม หรือองค์กรทางสังคมที่ตนอยู่ 5) ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบ และต่อเนื่อง จนบรรลุเป้าหมายการทำงาน และ Spencer & Spencer (1993) ก็ได้ให้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบเช่นกัน อันประกอบไปด้วย 1) แรงจูงใจ (Motives) ในสิ่งต่างๆ ที่บุคคลมักเฝ้าคิดถึงหรือต้องการตลอดเวลา ซึ่งนำไปสู่การกระทำของบุคคล หรือเป้าหมายเฉพาะบางเรื่อง ขณะเดียวกันก็ชี้ทางและคัดสรรพฤติกรรมให้แตกต่างจากเป้าหมายหรือพฤติกรรมอื่นๆ 2) ลักษณะเฉพาะ (Traits) ที่เป็นลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองที่กระทำสม่ำเสมอกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับ 3) มโนทัศน์ในตน (Self-concept) ในรูปแบบภาพลักษณ์ของตนเอง คุณค่า ความเชื่อ หรือทัศนคติของบุคคล 4) ความรู้ (Knowledge) ในข่าวสารหรือข้อมูลที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องเฉพาะนั้นๆ และ 5) ทักษะ (Skills) ที่แสดงถึงความสามารถที่จะแสดงออก หรือกระทำเรื่องงานทั้งที่เป่งานด้านจิตใจหรืองานด้านกายภาพ

Manus & Mohr (1997) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย พฤติกรรม (Behaviors), ทักษะ (Skills), ความรู้ (Knowledge), ทัศนคติ (Attitude) และลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal characteristics) ส่วน Kaplan & Norton (2004) ก็ได้สรุปเช่นกันว่า สมรรถนะประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) ที่เหมาะสมต่องานที่ต้องการกำหนด 2) ทักษะ (The skill) ที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ และ 3) คุณค่า (Values) ที่มาจากกลุ่ม ของคุณลักษณะพิเศษหรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีมบางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างคุณค่าให้กลมกลืนกับงาน

จังหวัดสมุทรปราการเป็นแหล่งวัตถุดิบที่นำเขาจากต่างประเทศ และเป็นคลังสินค้าที่สำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ซึ่งมีความสะดวก รวดเร็ว และช่วยในการลดต้นทุน การผลิตของภาคอุตสาหกรรม จึงส่งผลนักลงทุนเข้ามาประกอบกิจการ โรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก โดยดูได้จากการขอจดทะเบียนโรงงานของจังหวัด โดยสิ้นปี 2565 มีสถิติโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการจดทะเบียนสะสมทั้งสิ้น 6,958 แห่ง (รวมในนิคมอุตสาหกรรม) ข้อมูลเงินทุน 695,444 ล้านบาท มีคนงานจำนวน 470,295 คน แบ่งเป็น เพศชาย จำนวน 268,177 คน และเพศหญิง จำนวน 202,118 คน มีพื้นที่โรงงานรวมกันกว่า 1 ล้านตารางเมตร (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2566)

จังหวัดสมุทรปราการมีโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศ และมีอุตสาหกรรม การผลิตที่สำคัญ ได้แก่ ยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ เครื่องจักร/ อุปกรณ์ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องใช้ไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอ ผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป เคมีภัณฑ์/ พลาสติก ฯลฯ โดยตั้งอยู่ในและนอกนิคมอุตสาหกรรม จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดสมุทรปราการ พบว่ารายได้ส่วนใหญ่ อยู่ในภาคอุตสาหกรรมและ ภาคพาณิชย์กรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรม การผลิตยานยนต์ ชิ้นส่วนยานยนต์ อุปกรณ์ เครื่องจักร ผลิตภัณฑ์โลหะ เคมีภัณฑ์ พลาสติก เครื่องใช้ไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์ อาหารแปรรูป การขนส่งสินค้าและบริการ (Logistics) และธุรกิจค้าขายของ ภาคเอกชนถึงร้อยละ 47 จากนโยบายรัฐบาลที่เอื้อต่อการลงทุน ภาคอุตสาหกรรม รวมถึงการมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน เส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงภูมิภาค ต่างๆ ทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ สะดวกต่อการคมนาคมขนส่ง ส่งผลให้มีการเพิ่มการลงทุนภาคอุตสาหกรรม (สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ, 2561)

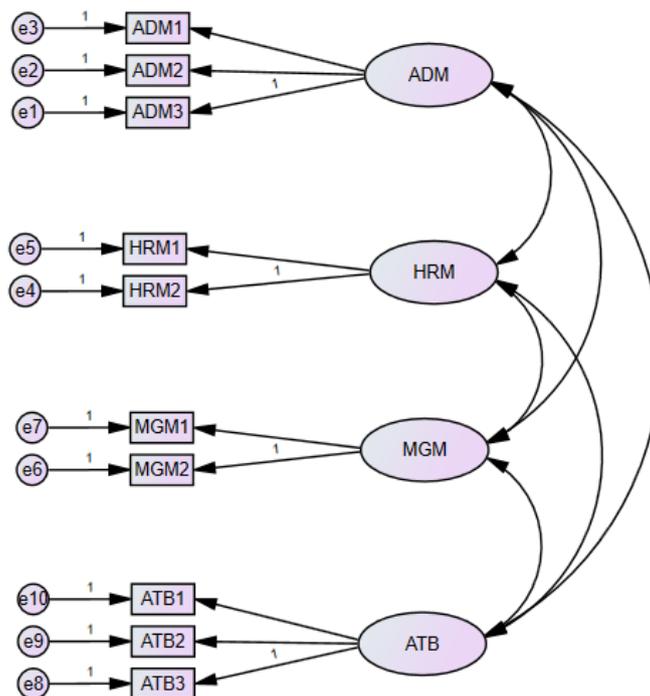
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งเป็นกลุ่มผู้ประกอบการหลักในอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 90 โดยมุ่งเน้นไปที่กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพ่วง จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุดในประเทศไทย และมีจำนวนผู้ประกอบการที่มีสัดส่วนมากที่สุดของผู้ประกอบการทั้งหมด อีกทั้งจะเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในประเทศไทยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่ม ผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์ สำหรับรถยนต์หรือรถพ่วง และเป็นแนวทางในการดำเนินกลยุทธ์ของผู้ประกอบการที่จะสามารถพัฒนาธุรกิจของตนเองให้มีความเจริญเติบโตมีความเข้มแข็ง สามารถยกระดับกิจการของตนเองและเพิ่มศักยภาพทางธุรกิจ รวมถึงเป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐในการนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการใหม่มีศักยภาพ และมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น เป็นรากฐานที่ดีในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและประเทศชาติให้เจริญเติบโตและยั่งยืนต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง
2. เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรือ อุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิต ชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ และแนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการ ที่ได้เรียบเรียงมาข้างต้น ได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดใน การศึกษาครั้งนี้ โดยสรุปสมรรถนะตามแนวคิดและทฤษฎีของ Boyatzis (1982), Spencer & Spencer (1993), Marus & Mour (1997) และ Kaplan & Norton (2004) ได้ว่า สมรรถนะผู้ประกอบการ หมายถึง ความรู้ทักษะ และคุณลักษณะของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการบริหารงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคุณลักษณะรวมถึงพฤติกรรม และบุคลิกภาพที่มองเห็นได้ และค่านิยมทัศนคติและความเชื่อที่ไม่อาจมองเห็นได้แต่จำเป็นต่องานที่ปฏิบัตินั้นและบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสรุปได้ว่า สมรรถนะผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (ADM) ประกอบด้วยการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (ADM1), การพัฒนาองค์กร (ADM2) และการบริหารความเสี่ยง (ADM3) 2) สมรรถนะด้านการบริหารคน (HRM) ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM1) และ การทำงานเป็นทีม (HRM2) 3) สมรรถนะด้านการบริหารงาน (MGM) ประกอบด้วย การคิดเชิงวิเคราะห์ (MGM1) และ ความชำนาญในการบริหารจัดการวิชาชีพ/เทคนิค (MGM2) และ 4) สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (ATB) ประกอบด้วยความเฉลียวฉลาด (ATB1), การยึดมั่นในจริยธรรม (ATB2) และ การเป็นผู้นำ (ATB3) ซึ่งสมรรถนะทั้ง 4 มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามกรอบแนวคิดด้านล่าง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วน พิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บข้อมูลงานวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คนที่ทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วน พิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง จังหวัด สมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป AMOS ส่วนงานวิจัยเชิงคุณภาพจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 16 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่อุตสาหกรรมจังหวัด และผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วน พิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง จังหวัด สมุทรปราการ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์แก่นสาระร่วมกับผลการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยฉบับนี้ต่อไป

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยฉบับนี้มีประชากรในการวิจัยคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 470,295 คน นำมาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) จำนวน 150 คน แบ่งตามแต่ละพื้นที่ 6 อำเภอ ของจังหวัดสมุทรปราการ อำเภอละ 25 คน
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 16 คน ซึ่งประกอบไปด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มเจ้าหน้าที่อุตสาหกรรมจังหวัด 4 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่อุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ 2 คน และเจ้าหน้าที่อุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี 2 คน

2.2 กลุ่มผู้บริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วน พิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง จังหวัดสมุทรปราการ ที่คัดเลือกโดยผู้วิจัย จำนวน 12 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วน พิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง ประกอบด้วยคำถามในแบบสอบถามแบบเอกสาร ข้อมูลคำถามที่ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire form) โดยใช้เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Website Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวเลือก 5 ตัวเลือกแสดงถึงสมรรถนะที่ผู้ตอบพึงมี โดยมีระดับตั้งแต่ แย่มาก (น้อยกว่า 1.5 คะแนน), แย่ (1.5-2.5 คะแนน), พอใช้ (2.5-3.5 คะแนน), ดี (3.5-4.5 คะแนน) และดีมาก (มากกว่า 4.5 คะแนน)

2. เอกสารข้อมูล (Document Research) โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ ข่าวสารต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Form) วิธีการสัมภาษณ์ (Interview Method) โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลละเอียดตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยไม่กำหนดรูปแบบมาตรฐาน (Unstructured Interview) ไม่มีการกำหนดข้อคำถามอย่างตายตัว แต่จะกำหนดไว้เพียงกรอบหรือประเด็นที่จะสัมภาษณ์เท่านั้น โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเป็นตัวกำหนดในการตั้งประเด็นคำถาม และจะไม่เรียงลำดับคำถามก่อนหลัง ลักษณะคำถามจะเป็นแบบปลายเปิด และหากว่าในขณะที่ทำการสัมภาษณ์พบปรากฏการณ์หรือประเด็นปัญหาที่ผู้วิจัยมีข้อสงสัยก็จะทำการสัมภาษณ์โดยละเอียด เพื่อให้ได้คำตอบอย่างชัดเจน โดยเริ่มจากกำหนดกรอบคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ (main questions) ที่ได้มาจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลมาจัดทำ

รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วน พิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ AMOS รวมถึงโปรแกรมสถิติประยุกต์ ประกอบด้วยการดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน บรรยายลักษณะการบริหารจัดการ ด้านการบริหารคน ด้าน การบริหารงาน และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยวิธีการทางสถิติ อันประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปรสังเกตได้โดยวิธีการทางสถิติด้วยการค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) อันเป็นการแสดงระดับความสัมพันธ์ รวมถึงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร นำข้อมูลมาตรวจสอบความกลมกลืนโมเดล ความสัมพันธ์เชิง สาเหตุ (Causal Relationship)

3. วิเคราะห์ตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการทางสถิติอันประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน อันประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบ้ (Skewness) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)

2. สถิติทดสอบสมมติฐาน โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์ สำหรับรถยนต์หรือรถพวง โดยการวิเคราะห์โมเดล สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบ (Maximum Likelihood) ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงการ บริหารจัดการ ด้านการบริหารคน ด้านการบริหารงาน และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีวิธีการ ทางสถิติตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลการวิจัยอันประกอบด้วยสาระสำคัญ

2.1 สถิติไคสแควร์ (Chi-square Statistics) นำมาทดสอบสมมติฐานทางสถิติฟังก์ชัน ความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ค่าจำนวนจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชันความกลมกลืน โดยฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโมเดลสมการโครงสร้างไม่มีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไคสแควร์ (Chi-square) มีค่าสูงมาก ส่วนฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่า ไกลศูนย์มาก โมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไคสแควร์ (Chi square) มีค่าต่ำมาก อัตราส่วนระหว่างไคสแควร์ (Chi-square) กับ องศาอิสระหรือเรียกว่าอัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square Ratio) ที่มีสอดคล้องกันโดยมีค่าระหว่าง 2-5 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมเหตุสมผล

2.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Comparative Fit Index: CFI) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ CFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ยอมรับได้ว่าโมเดลมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) อัตราส่วนผลต่าง ระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืน โมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความกลมกลืนก่อนปรับ โมเดลค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง GFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่าง แต่ลักษณะการแจกแจงขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่างขนาดกลุ่มตัวอย่างมีค่าสูงขึ้น ตามค่าเฉลี่ยการแจก แจงค่าสถิติกลุ่มตัวอย่างมีค่าเพิ่มขึ้น ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง GFI มีค่าเท่ากับหรือเขาไกล 1 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้ (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) โดยการปรับแก้ GFI ต้องคำนึงขนาดขององศาอิสระจำนวนตัวแปร รวมถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง คุณสมบัติดัชนีความกลมกลืนปรับแก้ AGFI ลักษณะเช่นเดียวกับ

ดัชนี วัดระดับความสอดคล้อง GFI ซึ่งค่าดัชนีความกลมกลืนปรับแก้ AGFI กับค่าดัชนีวัดระดับความ สอดคล้อง GFI มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ยอมรับได้ว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual: RMR) เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของโมเดลสองโมเดลเปรียบเทียบข้อมูลชุดเดียวกัน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง GFI และดัชนีความ สอดคล้องปรับแก้AGFI สามารถเปรียบเทียบข้อมูลชุดเดียวกัน รวมถึงข้อมูลต่างชุดกัน โดยดัชนีราก กำลังสองเฉลี่ยของเศษ RMR บอกขนาดของเศษเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความ กลมกลืนของ โมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standardized Variable) ค่าของดัชนีแปลความหมายสัมพันธ์ กับขนาดของความ แปรปรวน และความแปรปรวนรวมระหว่างตัวแปร ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ RMR ยิ่งเข้า ใกล้ศูนย์โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งต่ำกว่า .08 โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์

2.6 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Error Approximation: RMSEA) มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 โดยมีค่าต่ำกว่า .05 โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมีค่าระหว่าง .05 ถึงต่ำกว่า .08 โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมเหตุสมผล มีค่าระหว่าง .08 ถึง .10 โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พอยอมรับได้ มีค่ามากกว่า .10 ขึ้นไป โมเดลไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) และการวิจัยเอกสาร (Documentary research) มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เพื่อให้ได้ผลลัพธ์การวิจัยที่สมบูรณ์

## ผลการวิจัย

### ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรที่ศึกษา

จากการแจกแบบสอบถามเพื่อสำรวจเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพ่วง มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 132 คน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นผู้ชายคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 82.6 มีอายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี มากที่สุดสัดส่วนร้อยละ 49.3 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 28.8 เป็นผู้จบปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 48.5 รองลงมาเป็น ปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 44.7 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในกิจการที่ประกอบกิจการมากกว่า 20 ปี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 46.2 และเป็นกิจการของคนไทยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 92.4 ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในกิจการที่มีรายได้มากกว่า 10 ล้านบาท/เดือนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 29.5 รองลงมาเป็นกิจการที่มีรายได้ต่ำกว่า 500,000 บาท/เดือนที่สัดส่วนร้อยละ 21.2

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิต ชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพ่วง ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ, สมรรถนะด้านการบริหารคน, สมรรถนะด้านการบริหารงาน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งสามารถวิเคราะห์สมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิต ชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพ่วง แยกตามแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะย่อยด้านการบริหารจัดการอยู่ในเกณฑ์ “ดี” มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88, 3.86 และ 3.78 คะแนน โดยเรียงตามลำดับคะแนนสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาองค์กร (ADM2) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (ADM1) และการบริหารความเสี่ยง (ADM3) โดยการบริหารความเสี่ยง (ADM3) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดที่ 0.76

2. ด้านการบริหารคน ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะย่อยด้านการบริหารคนอยู่ในเกณฑ์ “ดี” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 คะแนน ทั้งความเชี่ยวชาญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM1) และ การทำงานเป็นทีม (HRM2) โดยความเชี่ยวชาญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM1) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดที่ 0.65

3. ด้านการบริหารงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะย่อยด้านการบริหารงานอยู่ในเกณฑ์ “ดี” มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 คะแนนสำหรับความชำนาญในการบริหารจัดการวิชาชีพ/เทคนิค (MGM2) และ 3.76 คะแนนสำหรับการคิดเชิงวิเคราะห์ (MGM1) โดยความชำนาญในการบริหารจัดการวิชาชีพ/เทคนิค (MGM2) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดที่ 0.69

4. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีสมรรถนะย่อยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ “ดี” มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92, 3.91 และ 3.76 คะแนน โดยเรียงตามลำดับคะแนนสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การเป็นผู้นำ (ATB3) การยึดมั่นในจริยธรรม (ATB2) และความเฉลียวฉลาด (ATB1) โดยความเฉลียวฉลาด (ATB1) มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดที่ 0.65

โดยสามารถวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skew) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรย่อยพบว่า ค่าความเบ้ (Skew) ของข้อมูลมีค่าใกล้เคียงศูนย์ แสดงว่าข้อมูลไม่เบ้ มีความสมมาตร จึงสรุปได้ว่าตัวแปรย่อยทั้ง 10 ตัวมีความสมมาตร และเมื่อวิเคราะห์ค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่าค่าต่ำกว่าศูนย์ทั้งหมด ซึ่งเป็นการโด่งต่ำกว่าปกติ และสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation: r) ซึ่งพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation: r) ทุกคู่เป็นบวกทั้งหมดแสดงว่าทุกตัวแปรสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดได้แก่ HRM และ MGM มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.969 ซึ่งแสดงว่าหากผู้ประกอบการมีสมรรถนะด้านบริหารคนมาก ก็จะมีสมรรถนะด้านการบริหารงานมาก

ผลวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรือ อุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง ซึ่งสามารถตรวจสอบได้โดยค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบค่าความกลมกลืนของโมเดล (Model Fit) พบค่า Chi-square= 68.335 ที่องศาอิสระ= 29 และ probability level= 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด คือ Alpha= .05 จึงสรุปได้ว่า โมเดลที่คาดไว้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่มีความกลมกลืนกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยอัตราส่วนไคสแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square Ratio)= 2.032 ซึ่งอยู่ในช่วง 2-5 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมเหตุสมผล โดยมีค่าดัชนีระดับความสอดคล้อง (Comparative Fit Index : CFI) มีค่าเท่ากับ .979 ซึ่งมากกว่า .95 แสดงว่ายอมรับได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) มีค่าเท่ากับ .911 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 แต่ยังไม่น้อยกว่า 0.95 แสดงว่าโมเดลยังไม่ Fit กับข้อมูล ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนค่าดัชนีระดับความกลมกลืนปรับแก้ (Adjust Goodness of Fit Index : AGFI) มีค่าเท่ากับ .832 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.95 แสดงว่าโมเดลยังไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual : RMR) มีค่าเท่ากับ .011 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ และมีค่าต่ำกว่า .08 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สุดท้ายค่าประมาณความคาดเคลื่อนรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Error Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ .102 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.08 จึงยังไม่เป็น Model Fit แสดงว่าโมเดลยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พอยอมรับได้ โดยสรุปผลได้ตามตารางที่ 1

**ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง**

วิธีการทางสถิติตรวจสอบความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าที่คำนวณได้	ความกลมกลืนของโมเดล
ไคสแควร์(Chi square Statistics: 2)	p .05	68.335	ไม่มีความกลมกลืน
อัตราส่วนไคสแควร์สัมพัทธ์(Relative Chi square Ratio: 2/df)	3	2.356	มีความกลมกลืน
ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Comparative Fit Index: CFI)	0.95	0.979	มีความกลมกลืน
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	0.95	0.911	ไม่มีความกลมกลืน
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้(AGFI)	0.95	0.832	ไม่มีความกลมกลืน
ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR)	0.08	0.011	มีความกลมกลืน
ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA)	0.08	0.102	ไม่มีความกลมกลืน

**2. ตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแฝง**

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และสมรรถนะด้านการบริหารคน เป็น +0.90 ดังนั้นจึงเป็นการยืนยันว่าปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ มีรายละเอียดตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ADM1-3 และปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านการบริหารคน เป็นรายละเอียดของตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ HRM1-2

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และสมรรถนะด้านการบริหารงาน เป็น +0.91 ดังนั้นจึงเป็นการยืนยันว่าปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ มีรายละเอียดตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ADM1-3 และปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านการบริหารงาน เป็นรายละเอียดของตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ MGM1-2

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็น +0.80 ดังนั้น จึงเป็นการยืนยันว่าปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ มีรายละเอียดตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ADM1-3 และปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นรายละเอียดของตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ATB1-3

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านการบริหารคน และสมรรถนะด้านการบริหารงาน เป็น +0.97 ดังนั้น จึงเป็นการยืนยันว่าปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านการบริหารคน มีรายละเอียดตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ HRM1-2 และปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านการบริหารงาน เป็นรายละเอียดของตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ MGM1-2

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านการบริหารคน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็น +0.93 ดังนั้น จึงเป็นการยืนยันว่าปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านการบริหารคน มีรายละเอียดตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ HRM1-2 และปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นรายละเอียดของตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ATB1-3

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านการบริหารงาน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็น +0.92 ดังนั้น จึงเป็นการยืนยันว่าปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านการบริหารคน มีรายละเอียดตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ MGM1-2 และปัจจัยแฝงสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นรายละเอียดของตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ATB1-3

**ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ**

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 16 ท่านสามารถสรุปสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน ได้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นควรพัฒนาในหลายๆด้านพร้อมๆกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารกลยุทธ์ การบริหารกระบวนการคุณภาพ การจัดการองค์ความรู้ การวางแผนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการบริหารจัดการลูกค้า ซึ่งแต่ละกิจการจะต้องพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการที่แตกต่างกันออกไปตามแต่รูปแบบการดำเนินธุรกิจ และการให้ความสำคัญของผู้บริหาร

2. สมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ควรพัฒนาตลอดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่การรับคน การพัฒนาคนโดยการฝึกอบรม ตลอดจนไปถึงการรักษาคนให้อยู่กับองค์กร

3. สมรรถนะด้านการบริหารงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรพัฒนาทั้งภายใน และภายนอก ภายนอกคือการพัฒนาความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อรองรับลูกค้า ส่วนภายในคือการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือเพิ่มผลผลิต พัฒนาความพร้อมในองค์กรรวม พัฒนาคุณภาพสวัสดิการบุคคลในองค์กรและครอบครัว จัดสัมมนาและทำ workshop ให้พนักงานเข้าใจนโยบายบริษัทตรงกัน

4. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ควรพัฒนาในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาความพร้อมของผู้บริหารในการลดต้นทุนทุกด้าน พัฒนาด้านภาวะผู้นำ

## สรุปและอภิปรายผล

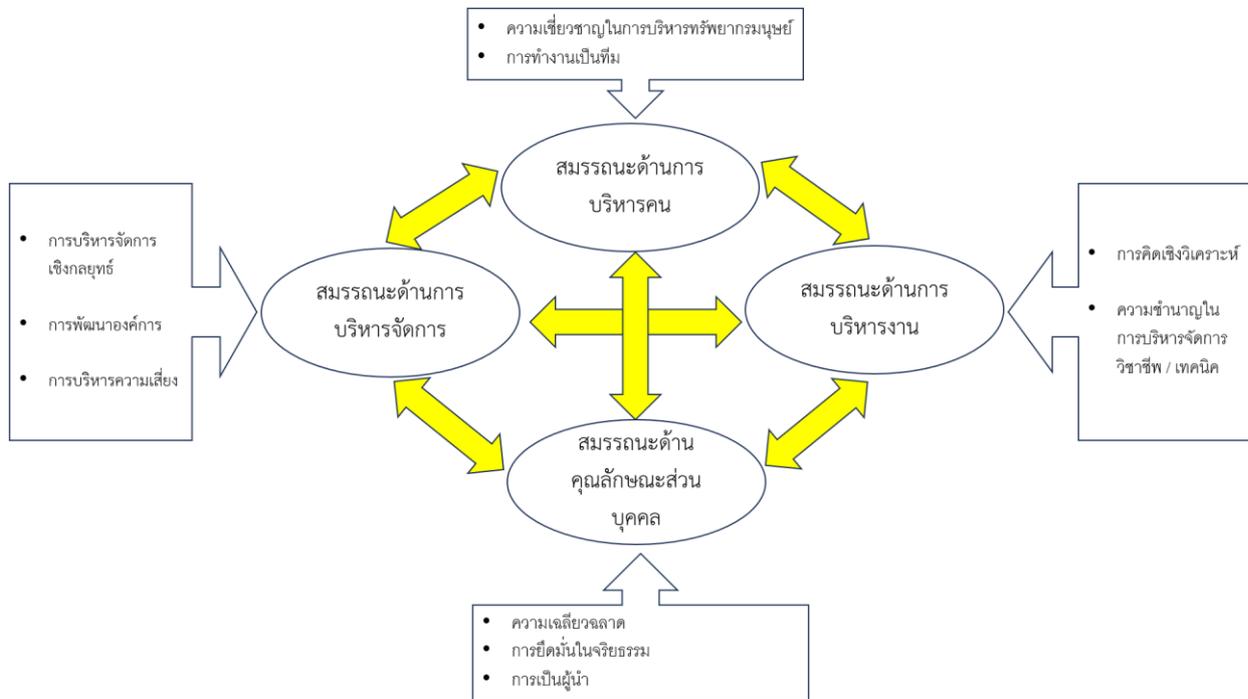
### สรุปผลการวิจัย

**วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1:** วิเคราะห์สมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิต ขึ้นสวนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง พบว่าสมรรถนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิต เครื่องมือพิเศษและอุปกรณ์บรรจุและการขนส่ง สำหรับขึ้นส่วนรถยนต์ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างทางข้อมูลน้อย (Mean = 3.83, SD = 0.67) โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และมีความแตกต่างทางข้อมูลน้อย (Mean = 3.86, SD = 0.64), สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คุณลักษณะการเป็นผู้นำ และมีความแตกต่างทางข้อมูลน้อย (Mean = 3.92, SD = 0.62), สมรรถนะด้านการบริหารจัดการจัดการมีตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนาองค์กร และมีความแตกต่างทางข้อมูลน้อย (Mean = 3.88, SD = 0.72) สมรรถนะด้านการบริหารคนมีตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเชี่ยวชาญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนสมรรถนะด้านการบริหารงานมีตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบริหารคนมีความชำนาญในการบริหารจัดการวิชาชีพ/เทคนิค และมีความแตกต่างทางข้อมูลน้อย (Mean = 3.79, SD = 0.69)

**วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2:** วิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิตขึ้นสวนพิเศษหรือ อุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง พบว่า โมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้วยหลักสถิติของอัตราส่วนไคสแควร์สัมพันธ์ที่คำนวณได้ค่า 2.356 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่อ่านค่าได้ 0.979 และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษที่อ่านค่าได้ 0.011 แต่ยังไม่กลมกลืนเนื่องจากดัชนีระดับความกลมกลืน และระดับความกลมกลืนปรับแก้ที่มีค่า 0.911 และ 0.832 ตามลำดับยังมีค่าน้อยกว่า 0.95

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3:** สร้างรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิต ขึ้นสวนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง พบว่ารูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิต ขึ้นสวนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง สามารถสร้างขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแฝงซึ่งพบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะด้านการบริหารคน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแฝงที่ +0.90 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะด้านการบริหารงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแฝงที่ +0.91 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแฝงที่ +0.80 สมรรถนะด้านการบริหารคน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะด้านการบริหารงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแฝงที่ +0.97 สมรรถนะด้านการบริหารคน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแฝง +0.93 และสมรรถนะด้านการบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแฝง +0.92 กล่าวคือ การพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจ

ขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิต ชั้นสวนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวงจะไม่สามารถพัฒนาเพียงด้านใดด้านหนึ่งได้จะต้องพัฒนาในทุกๆ ด้านไปพร้อมๆ กันเนื่องจากมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทั้งหมด โดยสามารถสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิต ชั้นสวนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวงได้ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิต ชั้นสวนพิเศษ หรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง

จากแผนภาพรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มผู้ผลิต ชั้นสวนพิเศษหรืออุปกรณ์สำหรับรถยนต์หรือรถพวง ช่างต้นแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการจะต้องพัฒนาใน 4 ด้านไปพร้อมกัน คือ ด้านการจัดการ ด้านการบริหารคน ด้านการบริหารงาน และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยสมรรถนะด้านการจัดการสามารถพัฒนาได้จากการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาองค์การ และการบริหารความเสี่ยง ส่วนการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารคนต้องพัฒนาความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการบริหารงานต้องพัฒนาจากการคิดเชิงวิเคราะห์และเพิ่มความชำนาญในการบริหารจัดการวิชาชีพ/เทคนิค สุดท้ายคือการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคล ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความยืดหยุ่น อดทน ยึดมั่นในจริยธรรม และที่สำคัญที่สุด คือ ต้องมีความเป็นผู้นำ

### อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะด้านการจัดการ สามารถพัฒนาได้โดยการจัดการในเชิงกลยุทธ์ เช่น การวิเคราะห์ SWOT กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพิ่มความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น การกำหนดเป้าหมาย และแผนงาน และเพิ่มความสามารถในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ การบริหารสมรรถนะและค่าตอบแทน รวมถึงการเพิ่มทักษะความสามารถในการใช้เครื่องมือบริหาร เช่น Balanced Scorecard, Competency Management, Total Productive Maintenance เป็นต้น โดยต้องทำการบริการความเสี่ยงควบคู่กันไป ซึ่งต้องมีการประเมินความเสี่ยง กระบวนการบริหารความเสี่ยง การทำแผนบริหารความเสี่ยง และการบริหารเวลา อันจะต่อยอดไปถึงความสามารถในการบริหารโครงการ ที่ต้องมีการศึกษาความเป็นไปได้ การวางแผนโครงการ การควบคุมโครงการ การจัดการทีมงาน และการติดตามและประเมิน

โครงการ สอดคล้องกับ ไชยยศ รมรินทร์บุญกิจ (2556) ที่พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจ เป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการใหม่ในอุตสาหกรรมการผลิต

2. สมรรถนะด้านกานบริหารคน สามารถพัฒนาได้โดยพัฒนาความเชี่ยวชาญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม โดยพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำ เช่น การมีภาวะผู้นำ การบริหารอำนาจ การบริหารความขัดแย้ง การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และ ภาวะการณ์นำตนเอง เพิ่มความสามารถในการรักษาพนักงาน เช่น การสร้างขวัญและกำลังใจ การบริหารจัดการคนเก่ง ส่วนการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมจะต้องมีความสามารถในการประสานงาน เช่น การสื่อสาร การบริหารขวัญและกำลังใจ เพื่อนร่วมงาน การปรับตัว และมีความยืดหยุ่น และฝึกความสามารถในการบริหารทีมงาน เช่น การสร้างทีมงาน การพัฒนาทีมงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ ไชยยศ รมรินทร์บุญกิจ (2556) ที่พบว่า ภาวะผู้นำในการประกอบธุรกิจ เป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการใหม่ในอุตสาหกรรมการผลิต

3. สมรรถนะด้านการบริหารงาน สามารถพัฒนาได้โดยพัฒนาการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยเพิ่มความสามารถในการบริหารระบบงาน เช่น การวิเคราะห์งาน การจัดลำดับงาน และการออกแบบงาน ฝึกฝนด้านการคิดเชิงตรรกะ เช่น สถิติ การคิดเชิงวิเคราะห์ และการคิดเชิงมิติ ซึ่งจะช่วยให้ช่วยต่อยอดในการพัฒนางาน เช่น มีการเก็บข้อมูลงาน การวิเคราะห์กระบวนการด้วยข้อมูล และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ไชยยศ รมรินทร์บุญกิจ (2556) ที่พบว่า การจัดการด้านการผลิต เป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการใหม่ในอุตสาหกรรมการผลิต

4. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถพัฒนาได้โดยพัฒนาความเป็นผู้นำ ที่ต้องมีความเป็นผู้ใหญ่ ที่สุ่มรอบครอบ หนักแน่น รอบรู้ กล้าแสดงออก และมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส อ่อนน้อมถ่อมตน พุดคุยเป็นกันเอง และปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น ทันสมัย และมีภาวะการณ์นำตนเอง รวมถึงการอดทน และทนทานต่อปัญหา และการมีเจตคติที่ดีต่อการแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับ ไชยยศ รมรินทร์บุญกิจ (2556) ที่พบว่า จริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการใหม่ในอุตสาหกรรมการผลิต

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่าสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารคน ด้านการบริหารงาน และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กันและควรพัฒนาให้ครบทุกด้านนั้น ในบริบทที่แท้จริงของการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นจำเป็นต้องอาศัยงบประมาณจำนวนมาก ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องกับสถานะทางการเงินของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนั้นการวิจัยฉบับนี้จึงควรวิจัยให้ลึกซึ้งขึ้นว่าหากผู้ประกอบการต้องเลือกพัฒนาแค่สมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งเป็นอันดับแรกควรพัฒนาที่สมรรถนะใดถึงจะส่งผลต่อสมรรถนะโดยรวมของกิจกรรมมากที่สุด และควรพัฒนาอย่างไร ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยรายละเอียดการดำเนินงานจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

การวิจัยฉบับนี้ควรปรับเปลี่ยนข้อคำถามสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะได้อย่างลึกซึ้ง และตรงต่อวัตถุประสงค์งานวิจัย และสามารถนำข้อมูลเชิงคุณภาพมายืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ และควรปรับเปลี่ยนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากเจ้าหน้าที่ของอุตสาหกรรมจังหวัด เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ มีประสบการณ์ในการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะ เนื่องจากจากหน่วยงานอุตสาหกรรมจังหวัด เป็นหน่วยงานที่รับ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ได้จัดสรรงบประมาณมาเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมในพื้นที่ แต่ไม่มีการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะโดยเฉพาะ จึงไม่ทราบหลักการพัฒนาสมรรถนะที่แท้จริง ดังนั้นจึงควรเปลี่ยนเป็นหน่วยงานที่มีการดำเนินการสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะแก่ผู้ประกอบการอยู่แล้ว เช่น กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมไปถึงโดยงานภาคเอกชนที่จัดหลักสูตรอบรมการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการอยู่แล้ว เพื่อให้ได้หลักการพัฒนาที่มองเห็นภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้งานได้จริง

## ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งถัดไป

ในการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ควรเพิ่มตัวแปรในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ หน่วยงานภาครัฐ เพื่อต่อยอดการวิเคราะห์ว่าภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างไรเพื่อช่วยสนับสนุนภาคเอกชนให้เกิดการพัฒนาด้านสมรรถนะบ้าง เช่น การดำเนินงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI), ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า หากรัฐจะเข้าไปส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการ ควรเข้าไปพัฒนาในประเด็นไหน และพัฒนาในรูปแบบใด

## เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2565). *สถิติโรงงานอุตสาหกรรม*. สืบค้น 14 กรกฎาคม 2566,  
จาก <https://www.diw.go.th/webdiw/static-fac/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570*. สืบค้น 14 กรกฎาคม 2566,  
จาก [https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13\\_Final.pdf](https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf)
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ. (2561). *แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564)*.  
กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด, สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ.
- ไชยยศ ร่มรื่นบุญกิจ. (2556). *การพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการใหม่ในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร*.  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather than Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model of Effective Performance*.  
NY: John Wiley and Sons Inc.
- Kaplan R. S. and Norton D. P. (2004). Measuring the strategic readiness of intangible assets.  
*Harvard Business Review*, 82(2), 52-63.
- Manus and MOHR. (1997). Sales Competencies for the Twenty - First Century. *Report published using research conducted by Manus and MOHR Stamford/ Ridgebiela, Cann*: Manus and MOHR.
- Spencer, L. M. and Spencer, S. M. (1993). *Competency at work, models for superior performance*.  
NY: John Wiley & Sons, Inc.