

ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทย

ต่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

FACTORS EFFECTING THE ADAPTATION OF THAI ENTREPRENEURS WOODEN FURNITURE TOWARD THE APPROACH OF ASEAN ECONOMIC COMMUNITY

นันทพร วงศ์เสนาะ¹ชุตีระ ระบอบ²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสถานการณ์การแข่งขันของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ในประเทศไทย และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สำคัญในการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สมาชิกกลุ่มอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่วิจัยจำนวน 110 คน และ สัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 4 คน สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าวิเคราะห์ความแปรปรวน จากผลการสัมภาษณ์พบว่าอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยสามารถแข่งขันได้เพราะเป็นสินค้าที่มีคุณภาพ มีรูปลักษณ์ที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ และมีเทคโนโลยีในการผลิตที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรมีการแก้ไข ปรับปรุง กฎระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัยและสามารถเอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ ผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการปรับตัวด้านกลยุทธ์และด้านค่านิยมในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยพบว่า ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติการในองค์กร และด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจขององค์กรต่างกัน มีผลต่อการปรับตัวโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมดขององค์กรมีการปรับตัวด้านทักษะ และด้านค่านิยมแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว ผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทย

Abstract

The purpose of this research is to survey the competitive situation of wooden furniture industry in Thailand and to analyze the key factors in the adaptation of wooden furniture entrepreneurs in Thailand. The population in this research consists of wooden furniture entrepreneurs who are members of Thai Furniture Industry Club, The Federation of Thai Industries. Questionnaire is used to collect the data from sample group total 110 factories and in-depth interview total 4 people. The statistics used for data analysis are percentage, mean, standard deviation, and Analysis of Variance: ANOVA. The interview result found that Thai wooden furniture can compete with the world class because there is quality, unique and manufacturing technology effective so should the updated rules and improve it for easy to business. And the research result found that the majority of respondents focus on adaptation strategies and shared value at the highest level. And the hypothesis testing found that who have long operation period in different organizations and who have long operation period in different organizations affecting adaptation to AEC not different in overall which is not consistent with the hypothesis. The entrepreneurs who have different number of personnel affecting adaptation to the AEC different in skills and shared values.

Keywords: Factors effecting adaptation, Thai entrepreneurs wooden furniture

¹ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต(การจัดการอุตสาหกรรม) / บัณฑิตวิทยาลัย / มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
ที่อยู่ 18/18 กิโลเมตร ถนนบางนา-ตราด ตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540 Email 576009@hcu.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ / สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม / คณะบริหารธุรกิจ / มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

บทนำ

อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่อาศัยการใช้วัตถุดิบภายในประเทศเป็นสำคัญ เน้นการจ้างงานช่างฝีมือภายในประเทศ และประมาณร้อยละ 90 เป็นผู้ประกอบการไทย ส่วนใหญ่ทำการผลิตเพื่อส่งออก [1] การรวมตัวเป็นกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะทำให้สภาพแวดล้อมของการแข่งขันภายในอุตสาหกรรมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งหากผู้ประกอบการมีการปรับตัวให้พร้อมก็ถือเป็นโอกาสในการทำกำไรอย่างมากและสามารถขยายธุรกิจเติบโตต่อไปได้ แต่ในทางกลับกันถ้าผู้ประกอบการไม่มีการปรับตัวให้พร้อมก็อาจเป็นผลเสียต่อธุรกิจได้ ผู้ประกอบการควรปรับตัวและใช้ประโยชน์จากการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อช่วยเสริมสร้างความสามารถของประเทศ อีกทั้งเพื่อเปิดโอกาสทางการค้าและการลงทุนภายในภูมิภาคให้กว้างขวางขึ้น จึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่ผู้ประกอบการภายในประเทศจะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยหลีกเลี่ยง/บรรเทาผลกระทบในเชิงลบที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงช่วยให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ [2]

แนวคิดของแมคคินซีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางในภาวการณ์ใด ๆ ที่จะได้ประโยชน์จากการอาศัยหลักการของความสอดคล้องภายในองค์กร เช่น การพัฒนาหรือปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กร การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ควรจะเป็นของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตขององค์กร การสร้างความสอดคล้องของหน่วยงานต่าง ๆ และกระบวนการต่าง ๆ ในขณะที่มีการควบรวมบริษัทหรือควบรวมองค์กร ใช้ในการวิเคราะห์ช่องว่าง ทางศักยภาพขององค์กรในการนำกลยุทธ์เข้ามาใช้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปิดช่องว่างต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรใช้ความพร้อมในการนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นมาใหม่ไปสู่การปฏิบัติ [3] ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ 7 ปัจจัย ที่มีอักษรตัว “S” เป็นคำนำหน้า สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยด้านแข็ง (Hard Elements) ได้แก่ โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ (System) และปัจจัยด้านอ่อน (Soft Elements) ได้แก่ พนักงาน (Staff) ทักษะ (Skill) รูปแบบ (Style) ค่านิยมร่วม (Shared Value) ถ้าเปรียบเทียบ 7S เป็นก่อน (Before) และหลัง (After) ปฏิรูปองค์กรจะทำให้สรุปลงได้ง่ายขึ้น ก่อนอื่นถ้าปัญหา (Before) คือ การแบ่งฝ่ายการทำงานแบบราชการที่เกิดจากกำแพงระหว่างฝ่าย สิ่งที่น่าเป็นก็คือ แผนการปฏิรูปที่จะปรับให้โครงสร้างองค์กรเป็นแบบแบนราบ จากนั้นก็เป็นเรื่องของกลยุทธ์ ถ้าปัญหาด้านกลยุทธ์คือการที่มีแต่แผนยอดเยี่ยมและกำไร แต่ส่วนกลยุทธ์นั้นไม่ชัดเจน บริษัทจะต้องรวบรวมข้อเสนอแนะจากล่างขึ้นบน (Bottom up) เพราะแผนการปฏิรูปนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ทางการบริหารและทำให้เกิดความสอดคล้องทั่วทั้งบริษัท [4]

ในการจัดการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับกลยุทธ์ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยเครื่องมือในการปรับตัวขององค์กร ดังนี้

1. ข้อมูล (Information) หมายถึง การสื่อสารเปิดเผยพนักงานหลายระดับมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันทุกเรื่อง ทำให้พนักงานทุกระดับมีแรงจูงใจที่ดี และเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร
2. การให้การสนับสนุน (Support) หมายถึง การสนับสนุนของผู้บริหารและพนักงานให้มีความร่วมมือกันระหว่างแผนงานต่าง ๆ มีการสร้างงานร่วมกัน จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่สนับสนุนความร่วมมือระหว่างกัน
3. ทรัพยากร (Resources) หมายถึง ทรัพยากรที่สำคัญที่ใช้ในการทำงานได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน [5]

ผลที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของเยาเวเรศวร์ นุตเดชานันท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวง

สาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวด้านค่านิยมมีความสำคัญมากที่สุด ด้านโครงสร้างและด้านระบบการทำงานมีความสำคัญมาก [6] สอดคล้องกับงานวิจัยของ Doroshuk, G. A. (2014) ได้ศึกษาเรื่องพื้นฐานทิศทางของการเปลี่ยนแปลงในวงจรการจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ศึกษาพบว่าควรให้ความสำคัญกับด้านค่านิยม โครงสร้างและระบบ บุคลากรและทักษะ [7] สอดคล้องกับงานวิจัยของประทานพร โสภางิตต์วัฒน์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ 7-S's Mc Kinsey สำหรับระบบการจัดการ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเซรามิกในประเทศไทย ศึกษาพบว่าด้านโครงสร้างและระบบการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด [8]

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจสถานการณ์การแข่งขันของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สำคัญในการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทย

วิธีดำเนินงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ระดับผู้จัดการขึ้นไปและผู้เกี่ยวข้องของแต่ละบริษัทที่เป็นสมาชิกของกลุ่มอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย รวมทั้งสิ้นจำนวน 110 คน (1 สถานประกอบการ : ไม่เกิน 3 คน) ซึ่งเป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงโดยเลือกจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความรอบรู้และความเชี่ยวชาญ แบ่งเป็นเจ้าของสถานประกอบการจำนวน 18 คน ระดับผู้บริหารจำนวน 16 คน ระดับผู้จัดการจำนวน 76 คน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ตัวแทนคณะกรรมการของกลุ่มอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 4 คน แบ่งเป็น รองประธานกลุ่มจำนวน 2 คน กรรมการที่ปรึกษาจำนวน 1 คน และ นายทะเบียนกลุ่มจำนวน 1 คน

ตามกฎกระทรวง(พ.ศ.2535)ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 ได้มีการระบุว่า โรงงานทำเครื่องเรือนหรือเครื่องตกแต่งภายในอาคารจากไม้ แก้ว ยางหรือโลหะอื่น ซึ่งมีใช้เครื่องเรือนหรือเครื่องตกแต่งภายในอาคารจากพลาสติกอัดเข้ารูป และรวมถึงชิ้นส่วนของผลิตภัณฑ์ดังกล่าว จัดอยู่ในโรงงานจำพวกที่ 3 ทุกขนาด [9] ดังนั้นแล้ว ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์จำแนกสถานประกอบการออกเป็น 3 กลุ่ม ตามจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมดขององค์กร ดังนี้ 1. สถานประกอบการที่มีบุคลากรจำนวน 1-50 คน 2. สถานประกอบการที่มีบุคลากรจำนวน 51-100 คน 3. สถานประกอบการที่มีบุคลากรจำนวน 100 คนขึ้นไป

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เมื่อได้ค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อย่อยแล้ว ค่า IOC ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป อีกทั้งผู้วิจัยยังนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ทั่วไป จำนวน 30 คน โดยการหาค่าความเชื่อมั่นหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ตามวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถไปเก็บข้อมูลได้

โครงสร้างของแบบสอบถามหลังจากการหาคุณภาพของเครื่องมือประกอบด้วยข้อคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งได้จัดเรียงตามเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับข้อมูลที่ต้องการวิจัย ดังนี้คือ

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ประเภทการจดทะเบียนขององค์กร ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจขององค์กร และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมดขององค์กร

รวมจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบการทำงาน รูปแบบการทำงาน บุคลากร ทักษะ และค่านิยม รวมจำนวน 60 ข้อ

2. แบบสัมภาษณ์จำนวน 5 ข้อคำถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการจากสัมภาษณ์พบว่า จุดแข็งของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ ผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์ไม้ของประเทศไทยมีรูปร่างและการออกแบบที่สวยงาม ผู้ประกอบการมีประสบการณ์มากกว่าประเทศอื่นในอาเซียน อีกทั้งยังมีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในการผลิต มีความเข้าใจตลาดผู้บริโภคทำให้ผลิตภัณฑ์สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในปัจจุบันได้ ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ของไทยมีต้นทุนแรงงาน รวมถึงต้นทุนด้านต่าง ๆ ที่ส่วนใหญ่จะค่อนข้างสูงกว่าประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน กฎระเบียบที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ กฎหมายบางอย่างมีความล้าสมัย และขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการ ด้านผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยในระยะสั้นประเทศไทยจะสามารถส่งออกเฟอร์นิเจอร์ไม้ไปยังประเทศต่าง ๆ ได้เพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้ตลาดเฟอร์นิเจอร์ไม้ของประเทศไทยมีขนาดตลาดที่กว้างขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน สินค้าราคาถูกจากประเทศเพื่อนบ้านจะเข้ามาตีตลาดในประเทศไทย ทำให้สินค้าจากประเทศเพื่อนบ้านมีโอกาสขยายตลาดสินค้ามากขึ้น ส่วนในระยะยาวเฟอร์นิเจอร์ไม้จะมีการส่งจากประเทศผู้ผลิตในกลุ่มอาเซียนเข้ามามากกว่า การส่งออกไปยังประเทศอื่น ๆ อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยควรมีการปรับตัวเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและระบบโลจิสติกส์ ควรเน้นการเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับตัวผลิตภัณฑ์ เพื่อเจาะกลุ่มตลาดระดับบน อีกทั้งควรมีการหาเทคโนโลยีการผลิตใหม่ ๆ เข้ามาเสริม และควรมีการยกระดับมาตรฐานโรงงานให้สูงขึ้นและรับการรับรองจากสถาบันที่เป็นที่รู้จัก แนวโน้มของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยในอนาคตจะมีคุณภาพสูงขึ้น อีกทั้งมีรูปแบบที่เป็นเอกลักษณ์มากขึ้นจะมียอดขายของตลาดในประเทศเพิ่มขึ้น และยอดขายของตลาดต่างประเทศจะมีการส่งออกไปยังประเทศในกลุ่มอาเซียนมากกว่าประเทศยุโรปและประเทศสหรัฐอเมริกา มีการพัฒนาด้านการออกแบบมากขึ้น ส่วนทางด้านการผลิตจะมีขนาดการผลิตที่เล็กลง สินค้าจะมีความหลากหลายและปริมาณการสั่งซื้อต่อรายการน้อยลง มุ่งเฉพาะการทำตลาดเฉพาะกลุ่มมากขึ้น ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อวิชาการ ผลการจากสัมภาษณ์พบว่า ควรมีการจัดตั้งที่ปรึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานการผลิตให้สูงขึ้นเทียบเท่ากับโรงงานในประเทศญี่ปุ่น และนำเสนอข้อมูลให้หน่วยงานราชการเห็นความสำคัญของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้เพื่อให้การสนับสนุนเพิ่มขึ้น และแก้ปัญหากฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของผู้ผลิต

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ เพื่อไขข้อถกเถียงถึงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่างๆของปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยให้ความสำคัญกับการปรับตัวด้านค่านิยมมากที่สุด (\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.52) เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านกลยุทธ์ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.35) ด้านรูปแบบการทำงาน ในระดับมาก (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.67) ด้านโครงสร้างในระดับมาก (\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.49) ด้านระบบการทำงานในระดับมาก (\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.41) ด้านบุคลากรในระดับมาก (\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.43) และด้านทักษะ

ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $S.D. = 0.56$) เป็นอันดับสุดท้ายดังตารางที่ 1 และเมื่อจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่มีบุคลากร 101 คนขึ้นไป จำนวน 86 คน รองลงมาคือสถานประกอบการที่มีบุคลากร 50 – 100 คน จำนวน 16 คนและสถานประกอบการที่มีบุคลากร 1-50 คน จำนวน 8 คน ดังตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติการในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในการทดสอบพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยทั้ง 7 ด้าน มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติการในองค์กรที่ต่างกัน มีผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยโดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจขององค์กรพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยทั้ง 7 ด้าน มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 หมายความว่าระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจขององค์กรที่ต่างกัน มีผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ด้านจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมดขององค์กรพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยทั้ง 7 ด้าน มีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า 0.05 อยู่ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างด้านระบบการทำงาน ด้านรูปแบบการทำงาน และด้านบุคลากร นั้นหมายความว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมดขององค์กรที่ต่างกัน มีผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านทักษะและด้านค่านิยม มีค่า Sig. (2-tailed) แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป

ผลการสัมภาษณ์พบว่าสถานการณ์การแข่งขันของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ในประเทศไทยปัจจุบัน ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มีประเด็นดังนี้

1. อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยมีสินค้าที่มีคุณภาพและมีรูปลักษณ์ที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์
2. เทคโนโลยีในการผลิตมีประสิทธิภาพ
3. ต้นทุนด้านต่าง ๆ ค่อนข้างสูงกว่าประเทศในกลุ่มอาเซียน
4. กฎระเบียบที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการ จึงทำให้สินค้าจากประเทศอื่นเข้ามาตีตลาดได้ง่าย
5. เมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยต้องมีการปรับตัวโดยเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตัวผลิตภัณฑ์ รักษาคุณภาพและยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้น เนื่องจากการตลาดจะเปลี่ยนไปมีโอกาสขยายตลาดมากขึ้นและเจาะกลุ่มผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยให้ความสำคัญกับการปรับตัวด้านค่านิยมเป็นอันดับแรกและด้านทักษะเป็นอันดับสุดท้าย ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยต่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่า ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติการในองค์กรและด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจขององค์กรต่างกัน มีผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมดขององค์กรมีการปรับตัวด้านทักษะและค่านิยมแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการสัมภาษณ์พบว่าควรมีการแก้ไข ปรับปรุง กฎระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัยและสามารถเอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ เพื่อให้แข่งขันอยู่ในตลาดระดับโลกได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาปัจจัยด้านค่านิยมของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่านิยมเป็นอันดับแรก เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านทักษะของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทักษะเป็นลำดับสุดท้าย เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทยต่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สำเร็จลุล่วงได้ด้วยด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจากคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตินะ ระบอบ อาจารย์ที่ปรึกษาและประธานหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม ที่กรุณาให้ความรู้ และคำปรึกษา ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวที่สนับสนุนและเป็นกำลังใจแก่ผู้ศึกษา ขอขอบคุณหัวหน้าที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการศึกษาต่อ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่และคณะกรรมการกลุ่มอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่สละเวลาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- [1] เกริกยศ ชลาชนเดชะ. (2558) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ. ค้นหามาเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2558 จาก <http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/upload2058708.pdf>
- [2] จตุพร สุมนานนท์. (2556) 44 เฟรมเวิร์ก (Framework) สุดยอดเครื่องมือคิดแก้ปัญหา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- [3] เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556) การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร Managing Change and Organization Development กรุงเทพมหานคร : ทริปปี้ล กรุ๊ป.
- [4] ประทานพร โสภกิจิตต์วัฒน์ (2553) การประยุกต์ 7-S's Mc Kinsey สำหรับระบบการจัดการ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเซรามิกในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- [5] เขียวเรศว์ นุตเดชานันท์. (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข.
- [6] ลดาวัลย์ ไยมนิ. (2558) “ประเทศไทยกับการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”. ค้นหามาเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2559 จาก http://www.parliament.go.th/popup/images/asean_parliament/start_doc_02.pdf

- [7] สถาบันวิชาศึกษานานกลางและขนาดย่อมอุตสาหกรรมการผลิต. (2554) แผนยุทธศาสตร์ SMEs ภาคการผลิต
ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC). กรุงเทพมหานคร
: สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.
- [8] สิปปนนท์ เกตุทัต. (2535) “กฎกระทรวง(พ.ศ.2535)ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535”
ค้นหาเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2558 จาก [http://www2.diw.go.th/mac/form/A2_FORM/
DOC_%20A/Law_industry35.pdf](http://www2.diw.go.th/mac/form/A2_FORM/DOC_%20A/Law_industry35.pdf)
- [9] Doroshuk. G.A. (2014) *Grouning the diretions of changes in the cycle of management
changes at the enterprise* : Odeassa National Polytechnic University.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของผู้ประกอบการเฟอร์นิเจอร์ไม้ไทย
ต่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว	ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	อันดับ
ด้านกลยุทธ์	4.21	มากที่สุด	อันดับที่สอง
ด้านโครงสร้าง	4.11	มาก	อันดับที่สี่
ด้านระบบการทำงาน	4.07	มาก	อันดับที่ห้า
ด้านรูปแบบการทำงาน	4.17	มาก	อันดับที่สาม
ด้านบุคลากร	4.06	มาก	อันดับที่หก
ด้านทักษะ	4.05	มาก	อันดับที่เจ็ด
ด้านค่านิยม	4.58	มากที่สุด	อันดับที่หนึ่ง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวจำแนกกลุ่มตามขนาดสถานประกอบการ

ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว	สถานประกอบการที่มี จำนวนบุคลากร จำนวน 1-50 คน (n = 8 คน)	สถานประกอบการที่มี จำนวนบุคลากรจำนวน 51-100 คน (n = 16 คน)	สถานประกอบการที่มี จำนวนบุคลากร จำนวน 101 คนขึ้นไป (n = 86 คน)
ด้านกลยุทธ์	4.08	4.17	4.23
ด้านโครงสร้าง	4.13	4.09	4.11
ด้านระบบการทำงาน	4.22	4.00	4.08
ด้านรูปแบบการทำงาน	4.31	4.11	4.16
ด้านบุคลากร	4.27	4.04	4.05
ด้านทักษะ	4.04	4.02	4.06
ด้านค่านิยม	4.2	4.19	4.17