

การจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์กับอุตสาหกรรม 4.0 บ. ลีน่า(ประเทศไทย) จำกัด
Chang Management in The Age of Globalization with Industry 4.0 LENA
Company (Thailand) Limited

ขจรศักดิ์ ตักดาพงศานุรักษ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา 1.การจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์กับอุตสาหกรรม 4.0 บ. ลีน่า(ประเทศไทย) จำกัด 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์กับอุตสาหกรรม 4.0 บ. ลีน่า(ประเทศไทย) จำกัด โดยมี การนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ในระบบอุตสาหกรรมเพื่อลดต้นทุนการบริหารจัดการเพื่อรองรับ อุตสาหกรรม 4.0 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีเครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์แบบปลายปิด การตรวจเครื่องตามหลักเกณฑ์ โดย ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้การศึกษา จากองค์กรเอกชนที่มีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศทั้งกรุงเทพและต่างจังหวัดจำนวน 400 คน ที่ ผลการวิจัยพบว่า พบว่าระดับความคิดเห็นด้วยของพนักงานที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์กับอุตสาหกรรม 4.0 บ. ลีน่า(ประเทศไทย) จำกัด เพื่อการจัดการ ความรู้ขององค์กรเอกชนด้านการสนับสนุนของฝ่ายบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากนั้น มีค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.83- 4.14 ด้านการสนับสนุนของฝ่ายบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ ระหว่าง 3.64- 3.87 การจัดการเปลี่ยนแปลง ต้องปรับองค์กรโดยนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ในระบบ อุตสาหกรรมรูปแบบเดิม กระบวนการผลิตทุกขั้นตอน (ผู้จัดหาวัตถุดิบ โรงงาน ผู้จัดจำหน่าย และสินค้า) จะถูกเชื่อมโยง โดยระบบดิจิทัลทั้งหมด ทำให้เกิดห่วงโซ่แห่งคุณค่าที่สอดประสานกันได้อย่างดีเยี่ยม

คำสำคัญ: การเปลี่ยนแปลง, อุตสาหกรรม 4.0

Abstract

This research was to study 1) the change management in globalization, industry 4.0 and Lena (Thailand) Co., Ltd. 2) the factors that affected to the change management in globalization, industry 4.0 and Lena (Thailand) Co., Ltd. The approaches of digital technology and internet applied to industrial system for cost reduction in management under industry 4.0. The survey research instrument was the close ended question and accessed by 3 experts, the 400 participants who came from the information technological organization in Bangkok and the upcountry. The finding found that the statistical level of employees opinion that affected the success in change management in globalization era and industry 4.0 Lena (Thailand) Co., Ltd. for knowledge management in private organizations were high score level with the mean of 3.83-4.14, the overall of managerial supporting were high score level with the mean of 3.64-3.87. The change management had to adapt the organization with digital technology and internet that were applied into all processes (supplier, factories, vendors and products) of the old industrial systems to be combined with the digital linkage of an excellent value chain.

Keywords: Change, Industry 4.0

บทนำ

โลกาภิวัตน์เป็นการเปลี่ยนแปลงจากสังคมที่มีความกลมกลืนทาง วัฒนธรรม มีระบบเศรษฐกิจแบบปิดไปสู่สังคมที่มีความหลากหลายทาง วัฒนธรรม และมีระบบเศรษฐกิจแบบเสรี kotler, p., kartajaya, h., & huan, h. d. (2007). think ASEAN: 2015). โลกาภิวัตน์ ยังเป็นกระบวนการที่มีลักษณะ พลวัตในการผลักดันตลาดภายในแต่ละ ประเทศ ทั้งในด้านสินค้า บริการ และ สิทธิประโยชน์ให้เข้าสู่ตลาดโลก (makin, 2002) Thailand 4.0 เป็นแนวคิดของประเทศไทยในการปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก เช่นเดียวกับหลายๆ ประเทศ จุดเน้นที่สำคัญของ Thailand 4.0 คือ การมุ่งสร้างนวัตกรรมและการสร้างผลผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น (industrial economic modern manufacturing vol.15 ฉบับเดือน September 2017) การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 เป็นความเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงกว่าทุกครั้งที่ผ่านมา โดยเทคโนโลยีจะเข้ามาเชื่อมต่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบเศรษฐกิจ ระบบอุตสาหกรรม การบริหารงานของรัฐบาลทุกประเทศ กลายเป็นการเปลี่ยนแปลง “วิถีชีวิต” ผู้คนและ “การทำงาน” อย่างพลิกโลก การเปลี่ยนแปลงอย่างมหันต์นี้ เป็น “พลังบวก” หรือโอกาสสร้างความเจริญให้กับทุกคน “ผู้นำ” ในทุกภาคส่วน สังคม การเมือง เศรษฐกิจ ธุรกิจ ต้องลุกขึ้นมาทำความเข้าใจ รับมือกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรเทาผลกระทบที่รุนแรง ผู้นำที่ดีจะต้องเตรียมพร้อมในการรับมือปรากฏการณ์ที่ถึงการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานและนวัตกรรม เป็นการดำเนินงานในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการ

เกิดขึ้นนี้ และเมื่อผู้นำปรับตัวแล้ว ทุกฝ่ายต้องร่วมด้วยช่วยกันเสริมพลัง (เคลาส์ ชวาบ (.klaus schwab), 2018 ,การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (the fourth industrial revolution)) เทคโนโลยีจะเข้ามาเชื่อมต่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบเศรษฐกิจ ระบบอุตสาหกรรม การบริหารงานของรัฐบาลทุกประเทศ กลายเป็นการเปลี่ยนแปลง “วิถีชีวิต” ผู้คนและ “การทำงาน” อย่างพลิกโลก

อุตสาหกรรม 4.0 คือการที่เครื่องจักรหรือระบบอัตโนมัติสามารถเชื่อมโยงเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเครือข่ายผ่านอินเทอร์เน็ต ข้อมูลข่าวสารถึงกันหมด การเชื่อมโยงเครือข่ายเข้าด้วยกัน เครื่องจักรกลสำหรับอุตสาหกรรม 4.0 จะมีความสามารถที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก ทั้งในด้านการทำงานด้วยตนเอง ความยืดหยุ่น และการปรับตัวให้เข้ากับเงื่อนไขการผลิตนอกจากตัวเครื่องจักรที่เป็นอัจฉริยะแล้ว โรงงานในยุค 4.0 ก็จะมีความเป็นอัจฉริยะมากขึ้นด้วย โดยที่โรงงานอัจฉริยะหรือ smart factory จะสามารถกำหนดกระบวนการผลิตทั้งหมด รวมทั้งสภาพแวดล้อมของการผลิต สามารถสื่อสารกับหน่วยอื่น ๆ ได้อย่างอิสระแบบไร้สาย สามารถผลิตสินค้าตามคำสั่งลดภาระ เช่น เวลา ต้นทุนการผลิต ค่าขนส่ง การรักษาความปลอดภัย เป็นระบบการผลิตที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด และลดต้นทุนด้านแรงงานที่เกินความจำเป็นอีกด้วย

การจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์กับอุตสาหกรรม 4.0 บ. ลีน่า(ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริหารงาน ยุคใหม่อย่างรอบด้านและรู้เท่าทันเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานทั่วทั้งระบบขององค์กร ทั้ง

ทางการแข่งขันทางธุรกิจ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมการเรียนรู้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษา การจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์กับอุตสาหกรรม 4.0 บ. ลีน่า จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการ จัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์กับอุตสาหกรรม 4.0 บ. ลีน่า จำกัด

สมมุติฐานการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรที่ประสบความสำเร็จ โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ในระบบอุตสาหกรรม เพื่อลดต้นทุนการบริหารจัดการเพื่อรองรับอุตสาหกรรม 4.0 และสามารถลดต้นทุนการบริหารและเพิ่มผลผลิตได้

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์กับอุตสาหกรรม 4.0 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของผู้ประกอบการที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาบริหารการจัดการองค์กรยุคใหม่ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยุค 4.0 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ขอบเขตด้านประชากร จากโรงงานที่ผลิตสีจำนวน 2 โรงงาน โดย กลุ่มที่ 1 จากบุคลากรบริษัทสี ลีน่า(ประเทศไทย) โรงงานการผลิตที่ 1

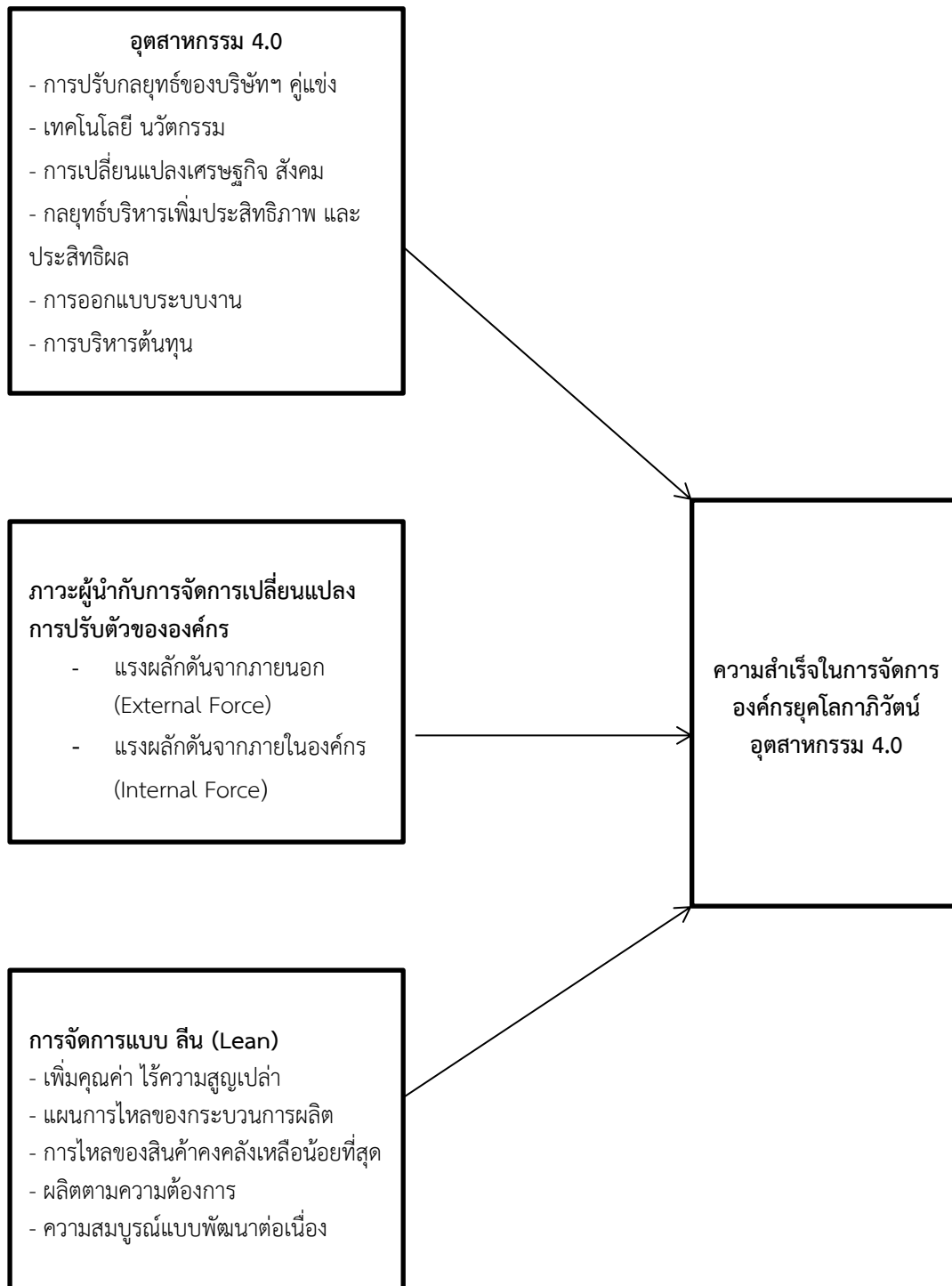
ทำงานภายในโรงงาน ในตำแหน่งหัวหน้างานจำนวน 25 คน พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 175 คน กลุ่มที่ 2 โรงงานการผลิตที่ 2 ในตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 25 คน พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 175 คน ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาจัดการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์กับอุตสาหกรรม 4.0

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด ที่ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร แรงจูงใจและโครงสร้าง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการความรู้ขององค์กรเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานองค์กรอุตสาหกรรม 4.0 ที่จะทำการเก็บข้อมูลชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานองค์กรเอกชนมีความเข้าใจในข้อคำถามและความต้องการของผู้วิจัย
2. ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานองค์กรเอกชนโดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน.
3. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ผลการวิจัย

พบว่า การจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์กับอุตสาหกรรม 4.0 มีสิ่งที่พึงปฏิบัติคือ

1. ต้องมีการปรับองค์กรโดยนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตรูปแบบเดิม กระบวนการผลิตทุกขั้นตอน (ผู้จัดหาวัตถุดิบ โรงงาน ผู้จัดจำหน่าย และสินค้า) จะถูกเชื่อมโยงโดยระบบดิจิทัลทั้งหมด ทำให้เกิดห่วงโซ่แห่งคุณค่าที่สอดคล้องประสานกันอย่างดีเยี่ยม โดย

- 1.1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการแปลงข้อมูลเป็นระบบดิจิทัลและเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ ในทุกขั้นตอนของการผลิตและใช้สินค้า (รวมถึงการขนส่งและการจัดหาวัตถุดิบ) ทั้งภายในบริษัทและระหว่างบริษัท

- 1.2 ระบบไซเบอร์กายภาพ ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการและระบบต่าง ๆ

- 1.3 การสื่อสารในระบบเครือข่าย ที่ประกอบด้วยเทคโนโลยีไร้สายและเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อระหว่างเครื่องจักรกลผลิตภัณฑ์ ระบบ และคนในโรงงาน และการสื่อสารกับผู้จัดหาวัตถุดิบและผู้จัดจำหน่ายการสร้างสถานการณ์จำลองในการออกแบบผลิตภัณฑ์และการจัดทำกระบวนการผลิต

- 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในโรงงานได้โดยทันที หรือผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และการประมวลผลออนไลน์แบบกลุ่มเมฆ (cloud computing)

2. โรงงานอัจฉริยะทำให้มีความคล่องตัว ในการผลิตมากขึ้น โดยกระบวนการผลิตแบบอัตโนมัติ การส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ผ่านห่วงโซ่การผลิต และการใช้หุ่นยนต์ที่กำหนดค่าได้ ทำ

ให้โรงงานสามารถผลิตสินค้าได้หลากหลายชนิด โดยใช้อุปกรณ์การผลิตชุดเดียวกัน ระบบดิจิทัลทำให้ความเร็วในการผลิตเพิ่มขึ้นด้วย ผู้นำต้องมีอำนาจ (Bartol & others 1998) การเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Evolutionary Leadership) ผู้นำเปลี่ยนแปลง คือ การผสมผสานระบบเศรษฐกิจแบบดั้งเดิม การส่งเสริมความรวดเร็วและความยืดหยุ่นเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดในระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยสร้างความเข้าใจว่าต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบที่สามารถควบคุมและจัดการได้ โดยเฉพาะคนที่อยู่ในองค์กรที่มีทั้งคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่ การพัฒนาระบบการผลิตอัจฉริยะ โดยใช้ระบบอัตโนมัติ และใช้ระบบไร้สายในการควบคุมการผลิตทั้งหมด ปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมหากองค์กรไม่มีการจัดการเปลี่ยนแปลง จะไม่สามารถแข่งขัน ไม่สามารถปรับตัวได้เท่าทันกับสถานการณ์ โดย การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากนั้นมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.83- 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการสนับสนุนของฝ่ายบริหารที่มีผลต่อความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ขององค์กรเอกชนระดับความคิดเห็นด้วยของพนักงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์กับอุตสาหกรรม 4.0 บ. เพื่อการจัดการความรู้ขององค์กรเอกชนด้านการสนับสนุนของฝ่ายบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.64- 3.87

อภิปรายผล

องค์กรที่ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์กับอุตสาหกรรม 4.0 ต้องมีการปรับองค์กรโดยนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้ในระบบอุตสาหกรรมรูปแบบเดิม กระบวนการผลิตทุกขั้นตอน (ผู้จัดการ วัตถุประสงค์ โรงงาน ผู้จัดการจำหน่าย และสินค้า) จะถูกเชื่อมโยงโดยระบบดิจิทัลทั้งหมด ทำให้เกิดห่วงโซ่แห่งคุณค่าที่สอดคล้องกันเป็นอย่างดีเยี่ยม การสื่อสาร ภายในองค์กรและนอกองค์กรเป็นส่วนสำคัญมาในการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ลักษณะเฉพาะของการจัดการความรู้ และลักษณะเฉพาะขององค์กร มีผลต่อการนำระบบจัดการความรู้มาใช้ อย่างมีนัยสำคัญ สภาพแวดล้อมมีผลต่อลักษณะเฉพาะของการจัดการความรู้สอดคล้องกับ Huang และ Lai (2014) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัญหา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านกลยุทธ์ ด้านข้อมูลองค์กร ด้านภาวะผู้นำของฝ่ายบริหาร และด้านกฎระเบียบต่าง ๆ ล้วนส่งผลต่อรูปแบบการจัดการความรู้ ต้องทำให้เกิดรากฐานความเข้าใจของอุตสาหกรรมในการนำการจัดการความรู้มาใช้ อุตสาหกรรมก่อสร้างและนักวิจัยสามารถนำรูปแบบนี้เป็นแนวทางในการปรับและประยุกต์ใช้ต่อไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Idris และคณะ (2016) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยแวดล้อมของรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับการทำงาน และการประยุกต์ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง (environmental factors of knowledge management model for implementation and adaptation in the construction industry) ที่เสนอว่าปัจจัยต่าง ๆ ล้วนส่งผลต่อรูปแบบการจัดการความรู้ งานวิจัยชิ้นนี้ทำให้เกิด

รากฐานความเข้าใจของอุตสาหกรรมในการนำการจัดการความรู้มาใช้ อุตสาหกรรมก่อสร้างและนักวิจัยสามารถนำรูปแบบนี้เป็นแนวทางในการปรับและประยุกต์ใช้ต่อไปได้

แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์กับอุตสาหกรรม 4.0 โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ อัครมงคลฐากร (2559) เรื่องข้อมูลส่วนบุคคลความคิดเห็นพฤติกรรมการใช้พฤติกรรมการตัดสินใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยสำรวจความคิดเห็นพฤติกรรมการใช้ พฤติกรรมการตัดสินใจ และด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร ข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยด้านเพศ อายุ อาชีพ ระดับรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นพฤติกรรมการใช้ ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจ และด้านแรงจูงใจมีความแตกต่างกันที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นด้วยของพนักงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์กับอุตสาหกรรม 4.0 บ. เพื่อการจัดการความรู้ขององค์กรเอกชนด้านการสนับสนุนของฝ่ายบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากนั้น มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.83- 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการสนับสนุนของฝ่ายบริหารที่มีผลต่อความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ขององค์กรเอกชนระดับความคิดเห็นด้วยของพนักงานที่ส่งผล

ต่อความสำเร็จในการจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์กับอุตสาหกรรม 4.0. เพื่อการจัดการความรู้ขององค์กรเอกชนด้านการสนับสนุนของฝ่ายบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.64- 3.87

ข้อเสนอแนะ

1. การนำผลวิจัย เรื่องการจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ยุคอุตสาหกรรม 4.0 ไปใช้นั้น ผู้นำต้องมีอำนาจและใช้ภาวะผู้นำในการสั่งการคุณลักษณะอันดับแรกที่สุด ความจริงใจ ตรงไปตรงมา.ความซื่อสัตย์ ความฉับไว ต้องศึกษาเทคโนโลยีในยุค 4.0 อย่างต่อเนื่อง การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรแสดง ให้เห็นอย่างชัดเจนกับบรรยากาศการทำงานที่สร้างขึ้นมา ต้องเป็นผู้ที่ยึดหยุ่นพร้อมรับฟังพนักงานทั้งหลาย มีการเตรียมพร้อม ความตั้งใจเรียนรู้ใหม่ สิ่งที่เราไม่รู้มีใช้ที่สุดอีกต่อไป เรายังต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ยังต้องการความรู้ข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อไปเข้าถึงจุดสุดยอดแห่งการเป็นผู้นำยุคการเปลี่ยนแปลงโดยยอมละทิ้งเครื่องมือวิธีเก่า ๆ ในอดีตออกไปเสีย ผู้นำแห่งยุคใหม่ที่ประสบความสำเร็จในการสร้างบรรยากาศการทำงานขึ้นมาใหม่ การเตรียมการให้ทุกคนพร้อมอยู่ตลอดเวลา มีวิสัยทัศน์ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ทั่วไป ในประวัติศาสตร์ต้องมองเห็น

เอกสารอ้างอิง

- เคลาส์ ชวาบ. (Klaus Schwab). (2561), *การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (the fourth industrial revolution)*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ อมรินทร์ จาก <https://www.amarinbooks.com/การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่-เมื่อ-ai-กำลังจะแย่งงานของคุณ>
- บุญดี บุญญาภิจและคณะ. (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ ฯ : จิรวัดน์เอ็กซ์เพรส

เหตุการณ์ในอนาคต และยังสามารถแบ่งปันให้กับเพื่อนร่วมงานได้ และที่สำคัญที่สุดคือการเห็นประโยชน์ต่อผู้อื่นเป็นที่ตั้ง

2. เรื่องการจัดการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ยุคอุตสาหกรรม 4.0 ไปใช้นั้น ผู้นำต้องมีอำนาจและใช้ภาวะผู้นำในการสั่งการคุณลักษณะอันดับแรกที่สุด ความจริงใจ ตรงไปตรงมา.ความซื่อสัตย์ ความฉับไว ต้องศึกษาเทคโนโลยีในยุค 4.0 อย่างต่อเนื่อง การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรแสดง ให้เห็นอย่างชัดเจนกับบรรยากาศการทำงานที่สร้างขึ้นมา ต้องเป็นผู้ที่ยึดหยุ่นพร้อมรับฟังพนักงานทั้งหลาย มีการเตรียมพร้อม ความตั้งใจเรียนรู้ใหม่ สิ่งที่เราไม่รู้มีใช้ที่สุดอีกต่อไป เรายังต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ยังต้องการความรู้ข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อไปเข้าถึงจุดสุดยอดแห่งการเป็นผู้นำยุคการเปลี่ยนแปลงโดยยอมละทิ้งเครื่องมือวิธีเก่า ๆ ในอดีตออกไปเสีย ผู้นำแห่งยุคใหม่ที่ประสบความสำเร็จในการสร้างบรรยากาศการทำงานขึ้นมาใหม่ การเตรียมการให้ทุกคนพร้อมอยู่ตลอดเวลา มีวิสัยทัศน์ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ทั่วไป ในประวัติศาสตร์ต้องมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคต และยังสามารถแบ่งปันให้กับเพื่อนร่วมงานได้ และที่สำคัญที่สุดคือการเห็นประโยชน์ต่อผู้อื่นเป็นที่ตั้ง

- หทัยรัตน์ อัครมงคธฎากร. (2559). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นพฤติกรรมการใช้ พฤติกรรมการตัดสินใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Kotler, P., Kartajaya, H., & Huan, H. D. (2007). *Think ASEAN: (Rethinking Marketing toward ASEAN Community 2015)*. Singapore: McGraw-Hill.
- Hall, (2003). Peter J. Makin, Cary L. Cooper and Charles J. Cox.
http://www.gmu.edu/org/iopsa/Ho&Levesque_AOM2002.pdf 2002. (industrial economic economic modern manufacturing, *Modern Manufacturing*. Vol.15, September 2017
- Huang, H. C., Lai, M. C., Lin, L. H., & Chen, C. T. (2013). Overcoming organizational inertia to strengthen business model innovation: An open innovation perspective. *Journal of Organizational Change Management*, 26(6), 977-1002
- Bartol, M. Kathryn & C. Martin. (1998). *Management Quality*. (2nd ed). New York: Prentice Hall
- Katun M. Idris. (2016). *Environmental Factors of Knowledge Management Model for Implementation and Adoption in the Construction Industry Department of Quantity Surveying*. Universiti Teknologi Malaysia, Johor, Malaysia
- Kilman, R., Saxton, M., & Serpa, R. (1986). Issues in understanding and changing culture. *California Management Review*. 28(2), 87 - 94.