

รูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วน เครื่องปรับอากาศในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

จำลอง สุขเอียด^{1*} มงคล หวังสถิตย์วงษ์² และ ทวีศักดิ์ รูปสิงห์³

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นของการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศ ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารระดับกลาง ของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนประกอบ จาก 178 โรงงาน จำนวน 420 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย การสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ทำให้ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางแบบถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าตามวัตถุประสงค์มี 3 ข้อ 1) ศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นของการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศ ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปัจจัยที่ทำให้ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางตามองค์ประกอบหลักด้านทักษะการจัดการ และบทบาทการจัดการทั้ง 6 ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.45) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้ 1) ด้านทักษะเกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57) 2) ด้านบทบาทระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย = 3.45) 3) ด้านทักษะเกี่ยวกับการคิด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.44) 4) ด้านทักษะเกี่ยวกับคน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.43) 5) บทบาทเกี่ยวกับข้อมูล ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) 6) บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ารูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางมีความเหมาะสม ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกข้อโดยเทียบค่าเฉลี่ย (ค่าเฉลี่ย = 4.54) และสามารถนำไปใช้ได้ ที่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดทุกข้อโดยเทียบค่าเฉลี่ย (ค่าเฉลี่ย = 4.65)

คำสำคัญ: ผู้บริหารระดับกลาง, อุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศ

¹ นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ รองศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้ติดต่อประสานงาน โทร. 08-4757-4034 อีเมล: chamlong_14@yahoo.com



The Model Developed Readiness Middle Management of Industrial Air Conditioning Parts in Small and Medium-sized Enterprises (SMEs)

Chamlong Sukaied^{1*} Mongkol Wangsathitwong² and Taweesak Roopsing³

Abstract

This research aims to 1) study the essential elements of the model developed readiness middle management 2) develop an approach to their readiness and 3) evaluate readiness model of middle management of industrial air conditioning parts manufacturers in Small and Medium Enterprises. The Participants of this research consist of 420 of middle level executives of industrial air conditioning parts manufactures from 178 factories. The research data is obtained through the interview and questionnaire methods. The statistics used to analyze the data are Mean and Standard Deviation. In addition, Multiple Regression Analysis in SPSS predictive analytics software is used to analyze relation factors that affect the success of readiness in middle management. The results reveal that the overall factors that affect the success in the model developed readiness middle management regarding the main composition of management skills and 6 aspects of management are considered high (average = 3.45) When considering each aspect, the opinions arranged by mean score are as follows. 1) The aspect of skills required for work is considered high. (average = 3.57) 2) The aspect of interpersonal roles is considered high. (average = 3.45) 3) The aspect of thinking skills is considered high. (average = 3.44) 4) The aspect of Human skills is considered high. (average = 3.43) 5) The aspect of data-related roles is considered average. (average = 3.40) 6) The aspect of decision-making is considered average. (average = 3.40) respectively The evaluation results conducted by the experts reveal that the model developed readiness middle management is satisfactory, highest level of experts' opinion at every point compared to Mean (average = 4.54). Besides, it is practical by means of highest level of experts' opinion at every point compared to Mean (average = 4.65).

Keywords: Middle Management, Industrial Air Conditioning Parts

¹ Doctoral Degree Student, Doctor of Business Administration, Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Assistant Professor, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

³ Associate Professor, Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

* Corresponding Author Tel. 08-4757-4034 e-mail: chamlong_14@yahoo.com

1. บทนำ

ปัจจุบันในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารที่รับผิดชอบให้ความสำคัญกับเครื่องมือในการบริหารเพื่อให้บรรลุผลตามที่ประสงค์ไว้ 4 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพมีปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการเพียงพอ ต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของแผนงานและโครงการ ต้องมีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งในเครื่องมือดังกล่าวจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ย่อมอาศัยทักษะความสามารถและการมีความพร้อมของบุคลากร คนนั้นว่ามีความสำคัญมากที่สุดดังนั้นการทำธุรกิจมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะทุนมนุษย์หรือทุนทางปัญญา [1] ซึ่งการจัดการทุนทางปัญญาหรือทุนทางมนุษย์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่าง แสวงหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีความพร้อมเพื่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อสู่การแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพราะภารกิจที่ผู้กระทำได้กระทำภายใต้สภาพที่มีความพร้อมย่อมกระทำได้ดีกว่าสภาพที่ยังไม่มีความพร้อม องค์ประกอบของความพร้อมที่จะส่งผลให้การปฏิบัติประสบความสำเร็จลุล่วงได้นั้น จะต้องมีการเตรียมความพร้อมทางร่างกายและจิตใจเสียก่อนจากปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการหลาย ๆ ด้านเช่น ผลกระทบต่อพนักงานที่ได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลกระทบต่อผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการสั่งการและมอบหมายงาน ผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันเพราะยังไม่พร้อมสำหรับความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ปรับขึ้นใหม่ และผลกระทบต่อลูกค้าด้านการยอมรับและความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นในการพัฒนาความพร้อมของผู้บริหารระดับกลาง เพื่อนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง โดยผ่านการประเมินความเหมาะสมและการนำไปปรับใช้ของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศในวิสาหกิจ

ขนาดกลางและขนาดย่อมให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นของการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศ ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2.2 เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศ ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2.3 เพื่อประเมินรูปแบบของการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศ ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) ประกอบด้วย วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแนวคิด การบริหารจัดการ การพัฒนาตามองค์ประกอบหลักด้านทักษะการจัดการและบทบาทการจัดการ สภาพการดำเนินงานของผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลของกลุ่มโรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศ และดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรระดับผู้จัดการและกรรมการผู้จัดการ เพื่อนำความคิดเห็นมาสังเคราะห์โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 10 ท่าน โดยการส่งจดหมายอย่างเป็นทางการในนามคณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม พร้อมทั้งแบบสัมภาษณ์ก่อนล่วงหน้า 1 สัปดาห์ จึงทำการเก็บข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปประเด็นสำคัญ (Content Analysis) เพื่อนำมาวิเคราะห์กับแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญ ในการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางเพื่อนำไปสร้างแบบสอบถาม

3.3 สร้างแบบสอบถามรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วน

เครื่องปรับอากาศในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดไปวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปประเด็นสำคัญ เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สำหรับใช้ในการเก็บข้อมูลใช้ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD.) สำหรับเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงของค่าเฉลี่ย [2]

โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายเห็นด้วยของค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 5 ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด
- 4 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก
- 3 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง
- 2 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย
- 1 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

3.4 หากคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC ได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6-1

3.5 หากความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติด้วยเทคนิค สัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.969 [3]

3.6 แจกและเก็บแบบสอบถามผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.7 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้บริหารมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ทำให้ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางแบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3.8 นำผลวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์หาร่างรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.9 ประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 14 ท่าน ตรวจสอบ ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาความพร้อม

ผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้

3.10 ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามข้อเสนอแนะจากผลของการประชุมสนทนากลุ่ม

3.11 จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติสำหรับดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมวิเคราะห์ตามองค์ประกอบหลักได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์ประกอบหลักต่อการพัฒนาความพร้อมผู้บริหาร

องค์ประกอบหลักต่อการพัฒนาความพร้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) ทักษะเกี่ยวกับงาน	3.57	.68	มาก
2) ทักษะเกี่ยวกับคน	3.43	.74	มาก
3) ทักษะเกี่ยวกับการคิด	3.44	.81	มาก
4) บทบาทระหว่างบุคคล	3.45	.75	มาก
5) บทบาทเกี่ยวกับข้อมูล	3.40	.78	ปานกลาง
6) บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ	3.40	.81	ปานกลาง
ภาพรวม	3.45	.71	มาก

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง ตามองค์ประกอบหลักทั้ง 6 ด้าน ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา
ความพร้อมผู้บริหารระดับกลางตาม
องค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบหลัก	ปัจจัยย่อย	\bar{X}	ระดับความ ความคิดเห็น
1. ทักษะ เกี่ยวกับงาน	การสื่อสาร	4.25	มากที่สุด
	ประสบการณ์ในการทำงาน	4.27	มากที่สุด
	การนำเสนอ	4.30	มากที่สุด
	ความเชี่ยวชาญ	4.43	มากที่สุด
	การให้ความสำคัญกับต้นทุน	3.67	มาก
ภาพรวม		4.18	มาก
2. ทักษะ เกี่ยวกับคน	การสื่อสาร	4.33	มากที่สุด
	ประสบการณ์ในการทำงาน	4.30	มากที่สุด
	การนำเสนอ	3.90	มาก
	การโน้มน้าวใจ ทำงานในตำแหน่งหัวหน้า มาก่อน	3.90	มาก
		4.20	มาก
ภาพรวม		4.12	มาก
3. ทักษะ เกี่ยวกับ การคิด	การสื่อสาร	4.23	มากที่สุด
	ประสบการณ์ในการทำงาน	4.10	มาก
	การนำเสนอ	4.27	มากที่สุด
	ความเชี่ยวชาญ	4.37	มากที่สุด
	ความต่อเนื่อง	4.20	มาก
ภาพรวม		4.23	มากที่สุด
4. บทบาท ระหว่างบุคคล	ประสบการณ์ในการทำงาน	4.07	มาก
	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.23	มากที่สุด
	การตัดสินใจ	3.93	มาก
	อำนาจในการสั่งการ	4.37	มากที่สุด
	การประสานงาน	4.27	มากที่สุด
ภาพรวม		4.17	มาก
5. บทบาท เกี่ยวกับข้อมูล	การสื่อสาร	4.10	มาก
	ประสบการณ์ในการทำงาน	4.03	มาก
	การนำเสนอ	4.13	มาก
	ความเชี่ยวชาญ	4.27	มากที่สุด
	ความต่อเนื่อง	4.27	มากที่สุด
ภาพรวม		4.16	มาก
6. บทบาท เกี่ยวกับการ ตัดสินใจ	การสื่อสาร	4.27	มากที่สุด
	ประสบการณ์ในการทำงาน	4.00	มาก
	ความเชี่ยวชาญ	4.23	มากที่สุด
	ความต่อเนื่อง	4.07	มาก
	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.43	มากที่สุด
ภาพรวม		4.20	มาก

4.3 ผลการศึกษารายองค์ประกอบที่จำเป็นสามารถ
กำหนดออกมาเป็นรูปแบบ (Model) ซึ่งมีรายละเอียด

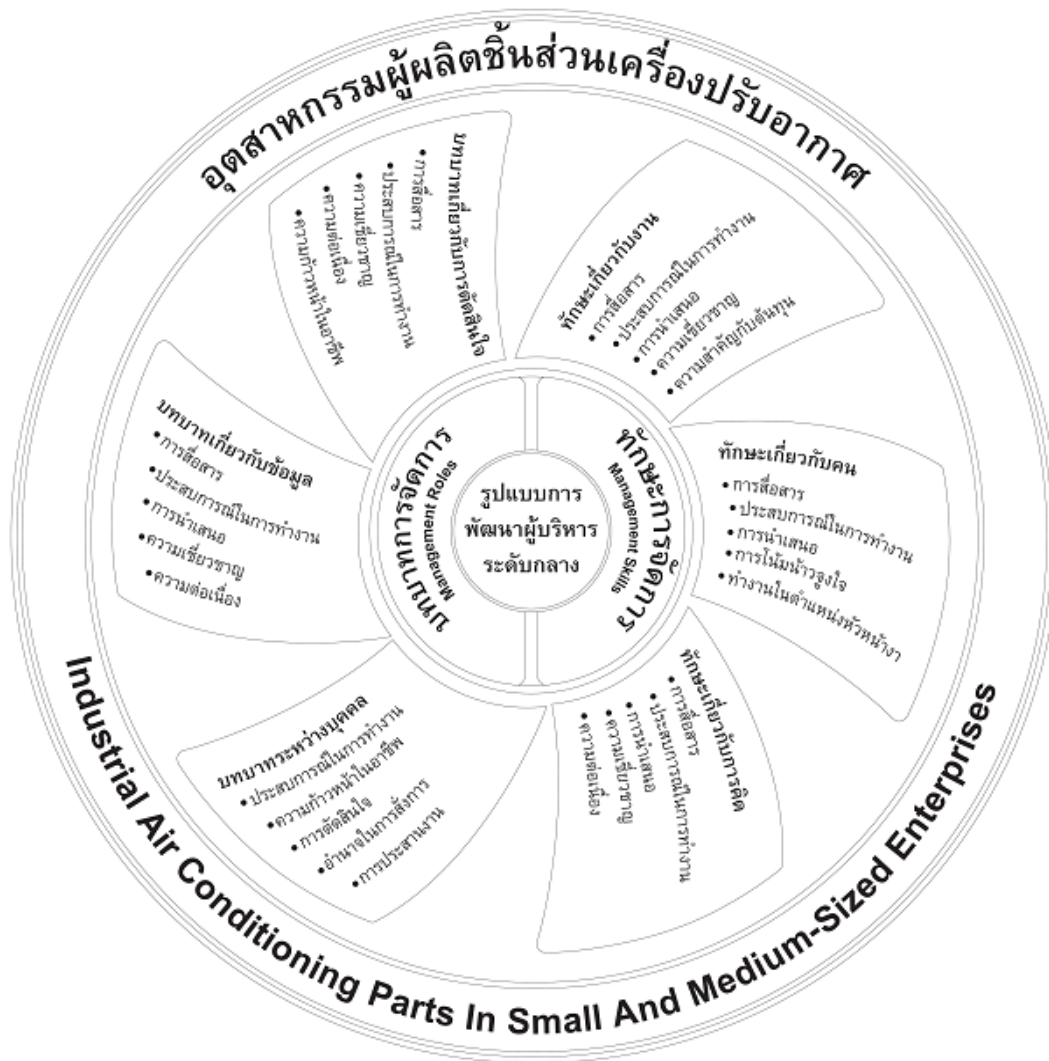
ความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยของการร่างรูปแบบการ
พัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรม
ผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศ ในวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อม มีรายละเอียดดังรูปที่ 1

4.4 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาความพร้อม ผู้บริหารระดับกลาง

4.4.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของ
รูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง
ผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศในวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อม จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
พบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกข้อ) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการและเหตุผลของการพัฒนา ความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง	4.69	.48	มากที่สุด
2. แนวทางในการศึกษาทฤษฎีและ เอกสารวิชาการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัย ที่จะนำมาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนา ความพร้อม มีความเหมาะสม	4.56	.51	มากที่สุด
3. แนวทางในการสอบถามผู้บริหาร ระดับกลางปัจจัยที่จะนำมาสร้างเป็น รูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหาร ระดับกลาง	4.50	.52	มากที่สุด
4. วิธีการวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่ง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการการพัฒนาความ พร้อมผู้บริหารระดับกลาง	4.56	.51	มากที่สุด
5. ปัจจัยที่นำมาสร้างเป็นรูปแบบการ พัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง ในด้านปัจจัยหลัก	4.69	.48	มากที่สุด
6. กระบวนการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อ นำไปสู่กระบวนการในการค้นหาปัจจัย	4.50	.63	มากที่สุด
7. รูปแบบการพัฒนาความพร้อม ผู้บริหารระดับกลางที่พัฒนาขึ้นเมื่อ เปรียบเทียบกับสภาพปัจจุบัน	4.56	.51	มากที่สุด
8. กิจกรรมแนวทางปฏิบัติที่กำหนดขึ้น ตามปัจจัยในแต่ละด้าน	4.31	.70	มากที่สุด
9. ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการ พัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับ กลางที่พัฒนาขึ้นไปปรับใช้ในองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับความจำเป็น	4.50	.63	มากที่สุด
ภาพรวม	4.54	.55	มากที่สุด



รูปที่ 1 รูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศ
ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

4.4.2 แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปใช้ จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับใช้ พบว่า สามารถนำไปปรับใช้ได้มากที่สุดทุกข้อ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. รูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปพัฒนาได้	4.69	.48	มากที่สุด
2. จากปัจจัยที่ได้กำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางทั้ง 12 ปัจจัย	4.75	.45	มากที่สุด
3. กิจกรรม แนวทางปฏิบัติที่กำหนดขึ้นสามารถนำไป เป็นแนวทางในการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง	4.56	.63	มากที่สุด



ตารางที่ 4 ประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้
(ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. การสอบถามบุคลากรของกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศเพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยที่จะนำมาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง	4.63	.50	มากที่สุด
5. กลุ่มของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศสามารถนำรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์และดำเนินการได้	4.63	.50	มากที่สุด
ภาพรวม	4.65	.51	มากที่สุด

5. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีข้อคิดเห็นเพื่ออภิปรายผล ผู้วิจัยมีประเด็นที่ต้องอภิปรายผลเพิ่มเติมดังนี้

ผลจากการทำรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่ารูปแบบที่ได้ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยที่ผู้วิจัยจะนำเสนอเพิ่มเติมดังนี้

5.1 องค์ประกอบหลักของรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน คือ 1) ด้านทักษะเกี่ยวกับงาน 2) ด้านทักษะเกี่ยวกับคน 3) ด้านทักษะเกี่ยวกับการคิด 4) ด้านบทบาทระหว่างบุคคล 5) บทบาทเกี่ยวกับข้อมูล 6) บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ

5.2 องค์ประกอบย่อยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามองค์ประกอบหลักซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางด้านทักษะเกี่ยวกับงาน (Technical Skills) ประกอบด้วย 1) การสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่อเนื่อง

ในงานความต่อเนื่อง 3) ให้ความสำคัญกับต้นทุน 4) การนำเสนอ 5) ความเชี่ยวชาญในงานสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตชน [4] การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ผลองค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ได้แก่สมรรถนะการวางแผนและการบริหารเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะการบริหารคนและภาวะผู้นำ สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการควบคุมตนเองและการสื่อสาร สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานและการแก้ปัญหา สมรรถนะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเชิงระบบ สมรรถนะการมุ่งจัดการเทคโนโลยี และสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง ด้านทักษะเกี่ยวกับคน (Human Skills) ประกอบด้วย 1) การสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่อเนื่อง 3) การนำเสนอ 4) การโน้มน้าวใจ 5) ความเชี่ยวชาญในงานสอดคล้องกับงานวิจัยของธนบูรณ์ [5] ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมการโรงแรมในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยภูมิหลังของผู้บริหารระดับกลาง โดยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้มีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง 2) องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) สมรรถนะในด้านการพัฒนาความคิดริเริ่ม (2) สมรรถนะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3) สมรรถนะในด้านการทำงานเป็นทีม (4) สมรรถนะในด้านการทำงานในวัฒนธรรมที่หลากหลาย (5) สมรรถนะในด้านการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ (6) สมรรถนะในด้านการให้บริการลูกค้าและ (7) สมรรถนะในด้านความเชี่ยวชาญแบบมืออาชีพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง ด้านทักษะเกี่ยวกับการคิด (Conceptual Skills) ประกอบด้วย 1) ความต่อเนื่องใน

การดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อม 2) การสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การนำเสนอ 4) ความเชี่ยวชาญในงาน 5) ความต่อเนื่องในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของภานุวัฒน์ [6] ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการงานซ่อมบำรุงในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ (สารกึ่งตัวนำ) พบว่าสมรรถนะทางกรอบความคิด (Conceptual Competency) จำนวน 6 สมรรถนะ รวมจำนวน 157 ข้อคำถามที่ประเมินมีความเชื่อมั่น (Reliability) รายสมรรถนะมากกว่า 0.900 ทุกสมรรถนะ และทั้งหมดเท่ากับ .996

ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง ด้านบทบาทระหว่างบุคคล (Interpersonal Roles) ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่อเนื่องในงาน 2) ความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนขององค์กร 3) การตัดสินใจ 4) อำนาจในการสั่งการของผู้บริหารระดับกลาง 5) การประสานงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถสิทธิ์ [7] ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสั่งงานของหัวหน้างาน กับความสำเร็จในงานของพนักงานกลุ่มบริษัทวิคเตอร์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) พนักงานส่วนมากมีความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา มีความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ลักษณะการสั่งงานของหัวหน้างาน ด้านความชัดเจนในการสั่งงาน ความน่าเชื่อถือในการสั่งงาน อารมณ์ในการสั่งงาน การให้เวลาในการทำงาน และการติดตามในการสั่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง ด้านบทบาทเกี่ยวกับข้อมูล (Information Roles) ประกอบด้วย 1) การสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่อเนื่อง 3) การนำเสนอ 4) ความเชี่ยวชาญในงาน และ 5) ความต่อเนื่องในการดำเนินการ คล้องกับงานวิจัยของศรีสุนันท์ และกิตติพันธ์ [8] ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งส่งผลต่อการพัฒนา

องค์กร กรณีศึกษาพนักงานประจำบริษัท บีซิเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน) พบว่า 1) พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ส่วนใหญ่พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยได้รับเป็นประจำทุกสัปดาห์ สำหรับข้อมูลที่พนักงานต้องการมากที่สุด 2) อุปสรรคและปัญหาในการสื่อสารภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กร คือด้านผู้ส่งสาร (Sender) ด้านสารที่ส่งออกมา (Message) 3) พนักงานเชื่อว่าพฤติกรรมการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร คือพนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรและ 4) ความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรในทิศทางต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลาง ด้านบทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ (Decisional Roles) ประกอบด้วย 1) การสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่อเนื่อง 3) ความเชี่ยวชาญในงาน 4) ความต่อเนื่องในการดำเนินการและ 5) ความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงกะพรหม [9] รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยดังนี้ ภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและ 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบทบาท ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ บทบาทตามตำแหน่ง บทบาทนักสื่อสาร บทบาทในการติดตามและประสานงาน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ควรมีการมอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงดูแลและบริหารให้เป็นองค์กรแห่งการพัฒนา รวมทั้งผู้นำความรู้ หรือหน่วยงานที่เป็นหลัก เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะช่วยผลักดันให้แผนการดำเนินงานให้องค์เป็นองค์กรแห่งการพัฒนา เพื่อให้กระบวนการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการได้อย่างราบรื่น รวมทั้งคอย

จัดการให้มีการประเมินว่าปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร เพื่อจะได้แก้ไขได้ทันที

6.2 ควรมีการประเมินผลที่เกิดขึ้นในองค์กรที่นำรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศ ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ไปใช้เพื่อให้ทราบถึงอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขเพื่อที่จะได้พัฒนารูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นสำหรับองค์กรที่นำรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารไปปรับใช้

References

- [1] Bunnag, C. and Wongphinarwattana, N. (2006). "Organizations with high performance management systems and the operating result." Journal of Business Administration Vol.29 No. 110 : 13-32. (in Thai)
- [2] Uon, W. (2007). Research and business queries. Bangkok : Print at me Limited Company. (in Thai)
- [3] Wanitbuncha, K. (2007). Statistical Analysis for Management and Research. 10th ed. Bangkok : Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- [4] Wongrat, K. (2010). The development of performance capabilities for production managers in the electrical and electronics industry. Ph.D. Dissertation, Faculty of Applied Arts. (Industrial Business and Human Resource Development), Graduate College, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)
- [5] Kitchiraphattanakom, T. (2009). The management capabilities of the middle-level managers of hotel industry in Southern of Thailand. Ph.D. Dissertation, Faculty of Political Sciences. (Public Administration), Graduate School, Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- [6] Sirinuphong, P. (2011). The study on skills in maintenance management in industrial business on electronic components manufacturing (semiconductor) and integrated circuit. Ph.D. Dissertation, Faculty of Applied Arts. (Industrial Business and Human Resource Development), Graduate College, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)
- [7] Nuchplian, A. (2007). The relationship between the style of the delegation of work of supervisors and the work accomplishment of employees. Master Thematic paper, Faculty of Applied Arts. (Industrial and Organizational Psychology), Graduate College, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)
- [8] Anuchoraphan, S. and Khongsawatkiat, K. (2011). "A study of behavior of organization communications that effecting to employees satisfaction and leads to the organization development case study : Business online public company limited ." Journal of Finance, Banking and Investment. Vol. 1 No.2 (April – June) : 147-160. (in Thai)p
- [9] Taklomthong, P. (2011). Models for the development of middle-level leaders under Office of the Basic Education Commission. Ph.D. Dissertation, Graduate Faculty. (Educational Administration), Udon Thani Rajabhat University. (in Thai)