

การศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงในการบริหารงานเพื่อเพิ่ม ความสามารถการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องตัดที่มีแอลกอฮอล์

อรรวีวรรณ โกมลรัตน์วัฒนะ¹ สุวรรณ เทพจิต² และ ปรีดา อติวินิจฉัยตระกูล³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงในการบริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องตัดแอลกอฮอล์ ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานประกอบการ 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บตัวอย่าง ได้จำนวน 451 ชุด จากโรงงานเครื่องตัดที่มีแอลกอฮอล์ทั้งสิ้น 91 แห่ง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของศักยภาพในการบริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันของผู้บริหารระดับสูงในอุตสาหกรรมเครื่องตัดที่มีแอลกอฮอล์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ศักยภาพด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้ในงานทักษะด้านการบริหาร ทักษะการบริการและการติดต่อสื่อสาร บุคลิกภาพส่วนบุคคล ความรู้รอบตัว และ บุคลิกภาพการบริหารอารมณ์ (2) ศักยภาพด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ การวางแผน การควบคุมและประเมินผล การเป็นผู้นำ การจัดองค์กร และ (3) ศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 1 ตัวแปร ได้แก่ แนวทางการบริหารคน

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ศักยภาพของบุคคล ผู้บริหารระดับสูง อุตสาหกรรมเครื่องตัดแอลกอฮอล์

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนักนโยบายอุตสาหกรรมมหภาค กระทรวงอุตสาหกรรม

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. 08-9969-6197 อีเมล: orrawewan.k@gmail.com



The Study Components of Personal Potential of a Top-level Manager in Order to Enhance the Organizational Competitiveness in Thai Alcoholic Beverage Industry

Orrawewan Komolratwattana^{1*} Suwattana Thepchit² and Preede Atawinijtrakarn³

Abstract

This article aimed to study components of personal potential for a top-level manager in order to enhance the organizational competitiveness in Thai Alcoholic Beverage industry. The samples had focused on management level including supervisors, middle managers and top managers. The data was collected by 451 of questionnaires from total of 91 alcoholic beverage producers. They were analyzed by exploratory factor analysis technique with the SPSS for window version 11.5. The results could be found that there were three dimension of the personal potential of a top manager. Firstly, the potential of competitiveness enhancement, it consisted of 6 six observed that are knowledge, management skills, service and communication skills, personality, general knowledge and emotional personality. Secondly, the potential of strategic management involved 4 of observed variables that are planning, controlling, leading and organizing skills. Finally, it was the potential of human resource management. There is an ability to manage people as an observed variable.

Keywords: Exploratory factor analysis, Personal potential, Top management, Alcoholic beverage industry

¹ Doctoral student, Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Asst. Prof. Dr., Social Sciences Department, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

³ Co-Advisor, Director of Industrial Policy Issues, Office of Industrial Economics

* Corresponding Author, Tel. 08-9969-6197 E-mail: orrawewan.k@gmail.com



1. บทนำ

อุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำที่มีแอลกอฮอล์ในประเทศไทย เป็นธุรกิจที่มีโครงสร้างการแข่งขันแบบกึ่งผูกขาด (monopolistic competition) มากกว่า 40 ปี โดยมีกลุ่มผู้ผลิตรายใหญ่รายเดียวหรือ 2 ราย ครอบครองส่วนแบ่งตลาดส่วนใหญ่ภายใต้การขอสัมปทานจากภาครัฐมาตลอด จนกระทั่ง ปี 2543 คณะรัฐมนตรีมีมติให้การผลิตและจำหน่ายสุราเป็นไปโดยเสรี ประเทศไทยได้ลดภาษีศุลกากรลง 12 เท่า ส่งผลให้ส่วนแบ่งการตลาดสุรานำเข้าจากประเทศในกลุ่มอาเซียนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน เดือนเด่นและคณะ [1] ตลาดเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ไทยจึงเป็นเป้าหมายของการขยายตลาดของบริษัทต่างประเทศและอุตสาหกรรมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ต่างประเทศมีศักยภาพในการแข่งขันสูงกว่าเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ภายในประเทศทั้งทางด้านราคาและกลยุทธ์ทางการตลาด นครสุมน [2]

ข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการดำเนินธุรกิจของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของไทยได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Business Environments) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environments) จิตติมา [3] แสดงข้อมูลสนับสนุนว่า ปัจจุบันเศรษฐกิจระดับประเทศและระดับโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ประเทศต่าง ๆ องค์กรภาครัฐและเอกชนอยู่ในภาวะต้องแข่งขันเพื่อความอยู่รอด องค์กรธุรกิจต่างพยายามหาแนวทางในการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน การที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้มากนักน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กร เกณฑ์รางวัลคุณภาพระบุว่าการนำองค์การโดยผู้นำหรือผู้บริหารสูงสุด (Leader) ของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ กล่าวคือผู้นำองค์การหรือผู้บริหารระดับสูงที่มีศักยภาพจะสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการวิสัยทัศน์ วิธีการบริหาร เพื่อให้ทันกับนโยบาย เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การ โดยผูกเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการ [4]

ผลการศึกษาของจิตติมา [3] และเกณฑ์รางวัลคุณภาพชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าทรัพยากรมนุษย์ขององค์การโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงมีความสำคัญต่อการ

กำหนดทิศทางขององค์การ รับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานขององค์การและผู้ที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ดังกล่าวควรมีศักยภาพในการพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารจัดการอย่างมียุทธศาสตร์ ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ส่วนผลการศึกษาของก้องเกียรติ [5] ระบุว่า บทบาทของผู้บริหารการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่จะนำพาองค์การสู่ความสำเร็จ ควรบริหารงานโดยมีแผนดำเนินงานที่ชัดเจนและควรเพื่อใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้อิสระในการดำเนินงานแก่พนักงานหรือควร กระตุ้นให้พนักงานมีการดำเนินงานเชิงรุก ผู้บริหารสถานประกอบการควรสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในการสร้างนวัตกรรมแก่องค์การ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับระบบการให้รางวัลตอบแทน แม้ว่าจะมีการศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพ คุณลักษณะ ชีตความสามารถของผู้บริหารที่จะสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จ แต่ผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยที่ระบุถึง ศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ โดยเฉพาะศักยภาพด้านการบริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาอย่างเร่งด่วนเนื่องจากประเทศไทยกำลังจะก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และอุตสาหกรรมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์จะต้องเผชิญหน้ากับการแข่งขันเสรี สถานประกอบการจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับสูงให้สอดคล้องกับบริบทการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา “องค์ประกอบของศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงในการบริหารงานเพื่อความสามารถการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์” ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและสกัดเป็นองค์ประกอบของศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Exploratory Factor Analysis) โดยมีความคาดหวังว่าผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารของอุตสาหกรรมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ของไทย และผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ของไทยจะได้ทราบแนวทางในการวางแผน

พัฒนานตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนนักวิชาการและผู้สนใจจะได้เป็นแนวทางในการวิจัยต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงในการบริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำที่มีแอลกอฮอล์

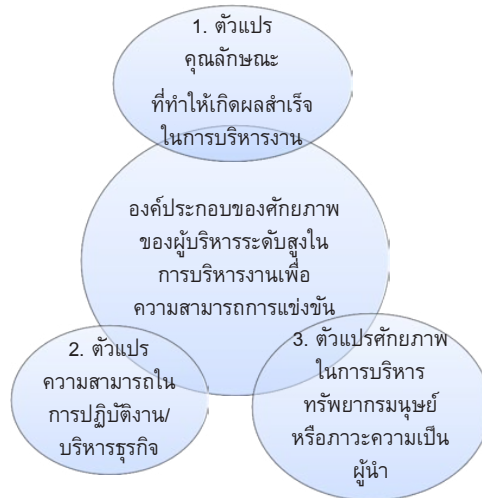
3. ทบทวนวรรณกรรม

อุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำที่มีแอลกอฮอล์ เป็นธุรกิจที่มีอิทธิพลในระดับโลก และมีการแข่งขันอย่างสูงภายใต้โครงสร้างการตลาดเสรี แต่อุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำที่มีแอลกอฮอล์ของไทยกลับเป็นธุรกิจที่มีโครงสร้างแบบกึ่งผูกขาด (Monopolistic Competition) มากกว่า 40 ปี จนกระทั่ง ปี 2543 คณะรัฐมนตรีมีมติให้การผลิตและจำหน่ายสุราเป็นไปโดยเสรี พรทิพย์ [6] กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถ ความพร้อมหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งสามารถทำให้ปรากฏหากได้รับการพัฒนาหรือกระตุ้นจากภายนอก อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและความพึงพอใจสูงสุด ส่วนกฤตชน [7] กล่าวว่าถึงหน้าที่ของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันมี 4 อย่างคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Directing) การควบคุม (Controlling) นอกจากนี้การบริหารงานในองค์กรต้องมีบุคลากรมาเกี่ยวข้อง สุมาลี [8] กล่าวถึงผู้ใต้บังคับบัญชายินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ต้องให้ทุกคนมีสิทธิมีเสียง มีส่วนร่วม มีความโปร่งใส ยุติธรรม ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงในการบริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำที่มีแอลกอฮอล์

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้ Wolf (1995) อ้างถึงในนิสตากร์ [9] และผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำที่มีแอลกอฮอล์ กำหนดโครงสร้างองค์ประกอบเชิงสำรวจของศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงในการ

บริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำที่มีแอลกอฮอล์ ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. สมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรที่นำมาศึกษาสามารถจัดเข้าองค์ประกอบเชิงสำรวจของของศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงในการบริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำที่มีแอลกอฮอล์

6. วิธีการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจดำเนินการโดยการสร้างองค์ประกอบต้นแบบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและนำไปสร้างแบบสอบถามปลาย-ปิด แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากนั้นจึงนำไปสอบถามผู้บริหารในสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำที่มีแอลกอฮอล์ไทย และนำข้อมูลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows version 11.5

7. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำที่มีแอลกอฮอล์ไทย 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหาร

ระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีทั้งหมด 91 แห่ง
ดำเนินการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

8. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงสำรวจ ได้แก่ แบบสอบถามของ
ผู้บริหารในอุตสาหกรรมเครื่องตัดที่มีแอลกอฮอล์ต่อ
ศักยภาพการบริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการ
แข่งขัน ซึ่งมีรายการข้อคำถาม 119 ข้อ ครอบคลุม
ศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหาร 3 ด้าน โดย
แบบสอบถามดังกล่าว ได้รับการตรวจสอบความแม่นยำ
ตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำไปทดลอง
ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน
30 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟาของครอนบาคปรากฏค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
0.988

9. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการแจกแบบสอบถามกลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 500 ชุด โดยการส่งไปรษณีย์ได้รับการ
ตอบกลับ 451 ชุด (Response Rate) คิดเป็น ร้อยละ
90.20 และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรใช้
สถิติการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ
(Percentage) ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ
ดำเนินการโดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการ
วิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และหมุนแกนองค์ประกอบ
แบบหมุนฉากด้วยวิธีแวนแมกซ์โดยใช้โปรแกรม SPSS
for Windows version 11.5

10. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลด้าน
ประชากร และ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ
รายละเอียดของผลการวิจัยมีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลประชากร

ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
451 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน
237 คน คิดเป็นร้อยละ 52.55 และเพศหญิงจำนวน
214 คน คิดเป็นร้อยละ 47.45 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่

อายุ 42 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 5.76 และ
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด อายุ 25 และ 66 ปี
จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.22 อายุเฉลี่ยของกลุ่ม
ตัวอย่าง คือ 43.86 ประมาณค่าได้ 44 ปี มีระดับ
การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ปริญญาตรี
จำนวน 356 คน คิดเป็นร้อยละ 78.94 รองลงมา คือ
ปริญญาโท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 และต่ำ
กว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 9.31 มี
ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องตัดที่มี
แอลกอฮอล์ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ 20 และ 30
ปี จำนวนเท่ากัน คือ 39 คน คิดเป็นร้อยละ 8.65 และ
ประสบการณ์การทำงาน 1.50 และ 4.50 ปี จำนวนน้อย
สุดคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.22 ประสบการณ์การ
ทำงาน เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง คือ 18.16 ประมาณค่า
ได้ 19 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ผู้บริหารระดับต้น
จำนวน คือ 358 คน คิดเป็นร้อยละ 79.38 รองลงมา คือ
ผู้บริหารระดับกลาง 84 คน คิดเป็นร้อยละ 18.63 และ
ผู้บริหารระดับสูง 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2 กลุ่มตัวอย่าง
ส่วนใหญ่ ทำงานใน ธุรกิจขนาดใหญ่ 200 คนขึ้นไป
จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 65.19 รองลงมาคือ
ธุรกิจขนาดกลางระหว่าง 50-200 คน จำนวน 141 คน
คิดเป็นร้อยละ 31.26 และ ธุรกิจขนาดเล็กไม่เกิน 50
คนจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 3.55 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)
เป็นองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor
Analysis) ผลแสดงตามตารางที่ 1-6

1) ผลการทดสอบความเหมาะสมวิเคราะห์โดย
เทคนิค Factor Analysis โดยการวิเคราะห์ Kaiser-
Meyer-Olkin (KMO) และค่า The Bartlett's test of
sphericity ได้ ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.964 ซึ่งมากกว่า
0.80 แสดงว่าศักยภาพด้านส่วนบุคคลชุดนี้เหมาะสม
และค่า The Bartlett's test มีค่า significance ของการ
ทดสอบเท่ากับ 0.00 แสดงว่าศักยภาพด้านส่วนบุคคลมี
ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

2) ผลสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์
องค์ประกอบหลัก (Extraction Method: Principal
Component Analysis) พบค่าความร่วมกัน



(Communalities) ของตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์ศักยภาพด้าน
 ส่วนบุคคล ทั้งหมด 50 ตัว มีค่าอยู่ระหว่าง 0.416 –
 0.776 เป็นขนาดปานกลางถึงมาก มีแนวโน้มที่จะเข้าอยู่
 ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง
 ตารางที่ 1 ศักยภาพด้านส่วนบุคคล

3) ผลการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal
 Rotation) ด้วยวิธี วาริเมกซ์ (Varimax) แสดงดังตารางที่
 1, 3 และ 5

Component	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	22.748	45.497	45.497	9.109	18.217	18.217
2	2.768	5.535	51.032	7.896	15.793	34.010
3	2.654	5.308	56.340	6.276	12.553	46.563
4	1.943	3.886	60.226	4.004	8.008	54.571
5	1.213	2.426	62.652	2.624	5.248	59.819
6	1.014	2.029	64.681	2.431	4.862	64.681

จากตารางที่ 1 พบว่าข้อคำถามศักยภาพด้านส่วน
 บุคคล ทั้งหมด 50 ข้อ สามารถจัดกลุ่มเข้าองค์ประกอบ
 (Component) ได้ 6 องค์ประกอบ ที่มีค่าไอเกน

(Eigenvalue) เกิน 1.00 ซึ่งที่สามารถอธิบายความผัน
 แปรของศักยภาพด้านส่วนบุคคล 50 ด้านได้ ร้อยละ
 64.681

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ด้านศักยภาพส่วนบุคคล

ตัวแปร	ตัวแปรสังเกตได้	ข้อคำถาม	
ศักยภาพด้านการ เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน	1. ความรู้ในงาน	1. มีความรู้ด้านการตลาด 2. มีข้อมูลเกี่ยวกับคู่แข่ง 3. ทราบถึงภาวะเศรษฐกิจของ ประเทศ 4. ทราบถึงพฤติกรรมของผู้บริโภค 5. ทราบถึงทิศทางของธุรกิจ 6. มีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ แอลกอฮอล์ 7. ทราบถึงสภาวะเศรษฐกิจโลก 8. มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหา 9. มีความรู้เกี่ยวกับตราสินค้า	10. สร้างความเชื่อมั่นให้ทีมงาน 11. ทักษะการวางแผนด้านการตลาด 12. ทักษะการวางแผนด้านการขาย 13. ทักษะภาษาต่างประเทศ 14. รอบรู้ในอุตสาหกรรมที่บริหาร 15. มีความรู้เกี่ยวกับ AEC 16. มีความรู้เกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจ 17. มีความรู้ในอาชีพและหน้าที่การงาน อย่างแท้จริง 18. มีความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์
	2. ทักษะด้านการบริหาร	1. ทักษะด้านการจัดการการเงิน 2. ทักษะด้านบัญชีบริหาร 3. ทักษะด้านการบริหารการผลิต 4. ทักษะด้านการวางแผนคลังสินค้า 5. ทักษะด้านการลงทุน	6. ทักษะวางแผนด้านการเตรียมวัตถุดิบ 7. ทักษะวางแผนด้านบุคลากร 8. มีความรู้ด้านโลจิสติกส์ 9. มีความรู้ด้านบัญชีการเงิน 10. มีความรู้ด้านการวิจัยและพัฒนา ผลิตภัณฑ์

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ด้านศักยภาพส่วนบุคคล (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวแปรสังเกตได้	ข้อคำถาม	
	3. ทักษะการบริการและการติดต่อสื่อสาร	1. สื่อสารชัดเจน 2. มอบหมายงานได้ตรงวัตถุประสงค์ 3. ทักษะการมอบหมายงาน 4. ทักษะในการประสานงาน 5. ทักษะการบริหารเวลา 6. การสื่อสารธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ	7. แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว 8. การเป็นผู้ให้คำปรึกษา 9. ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง
	4. บุคลิกภาพส่วนบุคคล	1. เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส 2. มีจิตใจโอปอฮ้อมารี 3. เป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี 4. เป็นคนไม่ก้าวร้าว	5. แต่งกายถูกกาลเทศะและเหมาะสม 6. เป็นคนเปิดเผยความคิดเห็นต่อทีมงาน
	5. ความรู้รอบตัว	1. มีความรู้เกี่ยวกับสังคมวัฒนธรรม 2. มีความรู้เกี่ยวกับการเมือง	3. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
	6. บุคลิกภาพการบริหารอารมณ์	1. มีทั้งเชิงบวกและเอื้ออาทร(บริหารตามสถานการณ์)	2. ความอดทนต่อสภาวะการณ์อันตรึงเครียด 3. ไวต่อการเปลี่ยนแปลง
6 องค์ประกอบ		50 ด้าน	

ตารางที่ 3 ศักยภาพด้านการบริหาร

Component	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	19.655	54.596	54.596	7.689	21.357	21.357
2	1.794	4.982	59.578	5.921	16.448	37.805
3	1.415	3.929	63.507	5.357	14.881	52.686
4	1.142	3.172	66.679	5.038	13.994	66.679

จากตารางที่ 3 พบว่าข้อคำถามศักยภาพด้านการบริหาร ทั้งหมด 36 ข้อ สามารถจัดกลุ่มเข้าองค์ประกอบ (Component) ได้ 4 องค์ประกอบ ที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) เกิน 1.00 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของศักยภาพด้านการบริหาร 36 ด้านได้ ร้อยละ 66.679

ตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์ด้านศักยภาพด้านการบริหาร

ตัวแปร	ตัวแปรที่สังเกตได้	ข้อคำถาม	
ศักยภาพด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์	1. การวางแผน	1. วางกรอบและทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร 2. วางแผนการบริหารงานทั้งระยะสั้น และระยะยาว 3. ต้องมีการวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดแข็งและจุดอ่อน 4. มีแนวทางความคิดอย่างเป็นระบบ 5. วางแผนการปฏิบัติงานทั่วองค์กรเพื่อความประสานและสอดคล้อง	6. เตรียมความพร้อมให้องค์กรในการดำเนินธุรกิจ 7. ต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร 8. มีตัววัดความสำเร็จที่ชัดเจน 9. ต้องวางมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย 10. จัดองค์กรชัดเจนและเหมาะสม

ตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์ด้านศักยภาพด้านการบริหาร (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวแปรที่สังเกตได้	ข้อคำถาม	
	2. การควบคุมและประเมินผล	1. ประเมินความเหมาะสมของแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ 2. ติดตามว่าผลการดำเนินงานตามแผน กลยุทธ์ที่วางไว้ 3. ประเมินความสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร 4. กำหนดเกณฑ์และมาตรฐานสำหรับตรวจสอบและประเมินความสำเร็จของกลยุทธ์ขององค์กร 5. ควบคุมการทำงานโดยมีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบการทำงาน	6. มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับมาตรฐาน 7. ประเมินผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง 8. มีการประเมินกลยุทธ์และปรับปรุงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ 9. การใช้ระบบเป็นการควบคุมการทำงาน
	3. การเป็นผู้นำ	1. เป็นผู้นำที่โปร่งใส 2. ทำงานให้ดูเป็นตัวอย่าง 3. จูงใจให้พนักงานทุกระดับยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงาน 5. บริหารที่มั่งาน 6. รู้จริง ปฏิบัติได้ 7. ชักจูงให้ทุกคนคล้อยตามได้
	4. การจัดองค์การ	1. จัดสรรทรัพยากรและอุปกรณ์การทำงานที่เหมาะสมกับการกิจ 2. จัดองค์การแบบสื่อสาร 2 ทาง 3. ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับลักษณะงานและเป้าหมาย 4. กำหนดขอบเขตของงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร 5. สร้างค่านิยม และ วัฒนธรรมองค์การให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร	6. พัฒนาองค์กรตามสถานการณ์ 7. รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจและวางแผน 8. ใช้การประเมินผลงานแบบ KPI เป็นตัวกำหนด 9. แจงแผนงานให้พนักงานทุกคนทราบอย่างชัดเจน 10. ออกพื้นที่เพื่อติดตามผลงาน
	4 องค์ประกอบ	36 คำถาม	

ตารางที่ 5 ศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Component	Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.908	62.797	62.797

จากตารางที่ 5 พบว่าข้อคำถามศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งหมด 11 ข้อ สามารถจัดกลุ่มเข้าองค์ประกอบ (Component) ได้ 1 องค์ประกอบ ที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) เกิน 1.00 ซึ่งที่สามารถอธิบายความผันแปรของศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 11 ด้านได้ ร้อยละ 62.797

ตารางที่ 6 ผลวิเคราะห์ด้านศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปร	ตัวแปรสังเกตได้	ข้อคำถาม	
ศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	1. แนวทางการบริหารคน	1. ผู้บริหารระดับสูงสามารถร่วมงานกับบุคคลหลากหลายความสามารถหลากหลายแนวคิด 2. ผู้บริหารระดับสูงต้องมีจรรยาบรรณ 3. ผู้บริหารระดับสูงต้องมีคุณธรรมจริยธรรม 4. ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความสามารถบริหารความขัดแย้ง 5. ผู้บริหารระดับสูงต้องรู้จักการให้อภัยและให้อีกาส 6. ผู้บริหารระดับสูงต้องไม่เห็นแก่พวกพ้อง	7. ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8. ผู้บริหารระดับสูงต้องรู้วิธีการให้ทุนและให้โทษบุคลากร 9. ผู้บริหารระดับสูงต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยหลักพรหมวิหาร 4 คือเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา 10. ผู้บริหารระดับสูงต้องมองคนเป็นหลัก“สนใจผู้อื่นอย่างจริงจัง” 11. ผู้บริหารระดับสูงต้องควรใช้หลักการบัวสี่เหล่าในการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือ ไซคนให้เหมาะกับงาน
รวม	1 องค์ประกอบ	11 ข้อ	

11. สรุปผล

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องตัดที่มีแอลกอฮอล์” ด้วยวิธีแยกองค์ประกอบ (Factor Analysis) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) สามารถสกัดองค์ประกอบได้ 3 ด้านคือ

11.1 ตัวแปรศักยภาพด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความรู้ในงาน 2) ทักษะด้านการบริหาร 3) ทักษะการบริการและการติดต่อสื่อสาร 4) บุคลิกภาพส่วนบุคคล 5) ความรู้รอบตัว และ 6) บุคลิกภาพการบริหารอารมณ์

11.2 ตัวแปรศักยภาพด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การควบคุมและประเมินผล 3) การเป็นผู้นำ และ 4) การจัดการ

11.3 ตัวแปรศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 1 ตัวแปร ได้แก่ แนวทางการบริหารคน

12. อภิปรายผล

12.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของศักยภาพด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันพบว่า ตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 50 ตัวแปร สามารถจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบได้ 6 องค์ประกอบ โดยที่แต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกนมากกว่า 1.00 และองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 64.681 นำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวมีค่าตั้งแต่ 0.251 ถึง 0.749 แสดงว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์สามารถใช้ศึกษาศักยภาพด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ จากตัวแปรทั้งหมด 50 ตัว สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ 6 องค์ประกอบแล้วนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้เฉพาะตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบเกิน 0.50 ขึ้นไป

12.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของศักยภาพด้านกลยุทธ์ พบว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 36 ตัว สามารถจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบ โดยที่แต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกนมากกว่า 1.00 และองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 66.679 นำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวมีค่าตั้งแต่

0.001 ถึง 0.789 แสดงว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์สามารถใช้ศึกษาศักยภาพด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ จากตัวแปรทั้งหมด 36 ตัว สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบแล้วนั้นผู้วิจัยเลือกใช้เฉพาะตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบเกิน 0.50 ขึ้นไป

12.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 11 ตัว สามารถจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบได้ 1 องค์ประกอบประกอบ โดยที่แต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกนมากกว่า 1.00 และองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 62.797 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวมีค่าตั้งแต่ 0.641 ถึง 0.859 แสดงว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์สามารถใช้ศึกษาศักยภาพด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ จากตัวแปรทั้งหมด 11 ตัว สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบได้ 1 องค์ประกอบแล้วนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้เฉพาะตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบเกิน 0.50 ขึ้นไป

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพที่สำคัญของผู้บริหารระดับสูงในการบริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำดื่มที่มีแอลกอฮอล์ องค์ประกอบศักยภาพด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของรังสรรค์ [10] ที่กล่าวไว้ว่าลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ มีดังนี้ 1) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2) เป็นผู้มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร 3) เป็นผู้ที่มีความสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจ 4) เป็นผู้ที่สามารถทำให้สมาชิกของกลุ่มรู้สึกว่าเขามีความสามารถ 5) เป็นผู้ที่มีพลังและมุ่งที่การปฏิบัติให้บรรลุผล 6) เป็นผู้ที่มีการแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีความเอื้ออาทรหรือให้ความอบอุ่นกับผู้อื่น 7) เป็นผู้ที่ชอบจะเสี่ยง 8) เป็นผู้ที่ใช้กลยุทธ์ใหม่ที่มีลักษณะโดดเด่น 9) เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ส่งเสริมตนเอง และ 10) เป็นผู้ที่พยายามที่จะมีความขัดแย้งภายในให้น้อยที่สุด

13. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

13.1 องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารทุกระดับอย่างจริงจัง โดยบรรจุแนวทางการพัฒนาไว้อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนในแผนงาน

13.2 ต้องมีติดตามผลจากการพัฒนาศักยภาพหลังนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้

14. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

14.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาองค์ประกอบของศักยภาพของผู้บริหารระดับอื่นในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เพื่อเป็นการตรวจสอบผลการวิจัย หรือทำการวิจัยเพื่อค้นหาศักยภาพของผู้บริหารระดับอื่น ๆ

14.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหารูปแบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

15. เอกสารอ้างอิง

- [1] เตือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคนอื่นๆ. (2545). โครงการสำรวจพฤติกรรมทางการตลาด เพื่อสนับสนุนระบบการแข่งขันตามโครงการส่งเสริมระบบการแข่งขันทางการค้าที่เกี่ยวข้องต่อการส่งออก. สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ.
- [2] นัทรสูมน พฤทธิปัญญา. (2555). การติดตามผลการค้าเสรีในเครื่องดื่มแอลกอฮอล์. รายงานวิจัยจากศูนย์วิจัยปัญหาสุรา สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างสุขภาพ (สสส.).
- [3] จิตติมา อัครธิตีพงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอน รหัส 3563404 วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [4] สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2556). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติปี 2557-2558. กรุงเทพฯ : แกรนด์ อาร์ตครีเอทีฟ.

- [5] ก้องเกียรติ บุรณศรี. (2553). “ผลกระทบของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจต่อความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร : กรณีศึกษาสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ในประเทศไทย.” วารสารสุทธิปริทัศน์ ปีที่ 24 ฉบับที่ 73 พฤษภาคม – สิงหาคม 2553 : 73-85.
- [6] พรทิพย์ สุขสงวน. (2557). ศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [7] กฤตชน วงศ์รัตน์. (2553). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- [8] สุมาลี สังข์ศรี. (2553). [ออนไลน์]. บริหารงานอย่างไรจะครองครองใจลูกน้อง. [สืบค้นวันที่ 23 มีนาคม 2558]. จาก <http://www.stou.ac.th/study/sumrit/5-55/page3-5-55.html>
- [9] นิสตารค์ เวชยานนท์. (2550). Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย. กรุงเทพฯ : กราฟโกซิสเต็มส์.
- [10] รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.