

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในอุตสาหกรรม
การผลิตหม้อแปลงไฟฟ้า*

EXECUTIVE COMPETENCY DEVELOPMENT MODEL IN THE POWER
TRANSFORMER MANUFACTURING INDUSTRY IN THAILAND

พิชิต ภาสบุตร

Pichit Bhasabutr

สุชาติ ปรัชทายานนท์

Suchart Prakhayanon

ศิรชญาณ์ ภาวะเวก

Sirachaya Karawek

ปรียาภรณ์ ธีรพรเลิศรัฐ

Preyaporn Teerapornlertratt

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, ประเทศไทย

Faculty of Business Administration Bangkok Thonburi University, Thailand

E-mail: dr.thiwat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทย 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร 3) เพื่อสังเคราะห์กลไกการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหาร และ 4) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอ้างอิงด้วยบุคคลเป็นการแนะนำปากต่อปากจำนวน 10 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์

* Received 17 October 2023; Revised 14 November 2023; Accepted 15 November 2023



โมเดลแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรู้ (2) องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ลำดับแรกคือ ด้านทัศนคติและคุณลักษณะ (3) กลไกการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหาร คือ ด้านขั้นตอนการควบคุมและการประเมินผลเชิงกลยุทธ์ (4) การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร พบว่า มีความกลมกลืนสอดคล้องของรูปแบบจำลองโมเดลการวิจัย ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องของโมเดล $\text{Chi-square}=213.248$ $\text{df}=220$ $p=.615$ $\text{CMIN/df}=.969$ $\text{GFI}=.956$ $\text{AGFI}=.945$ $\text{NFI}=.966$ $\text{CFI}=1.00$ $\text{RMSEA}=.000$ และ $\text{RMR}=.016$

คำสำคัญ: ผู้บริหาร, อุตสาหกรรมการผลิต, หม้อแปลงไฟฟ้า, การพัฒนาสมรรถนะ

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the problems and needs in developing executive competency in the power transformer manufacturing industry in Thailand 2) to analyze the components of executive competency development 3) to synthesize mechanisms for enhancing competencies of executives and 4) to develop the competencies of quantitative research administrators The quota sampling method was used. The sample size was set to be 400. As for qualitative research, The referral sampling method was used with 10 people as word of mouth recommendations. The tools used to collect data were questionnaires and interviews. Statistics used in data analysis include number, percentage, mean, standard deviation. and analyze the structural equation model. The results of the study found that (1) the problem conditions and needs for the development of executive competency were mostly at a high level, namely in the knowledge aspect (2) the first component of executive competency development was the attitude and character aspect (3) The mechanism for enhancing the competency of executives is the strategic control and evaluation stage. (4) The development of executive competency was found to be harmonious and consistent with the research model simulation model. The



index measures the level of consistency of the model. Chi-square=213.248 df=220 p=.615 CMIN/df=.969 GFI=.956 AGFI=.945 NFI=.966 CFI=1.00 RMSEA=.000 and RMR=.016

Keywords: Executive, Manufacturing Industry, Electrical Transformer, Competency Development

บทนำ

ไฟฟ้าเป็นแหล่งพลังงานที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาและส่งเสริมการใช้แหล่งพลังงานหมุนเวียนที่มีอยู่มากมายและสามารถทดแทนได้ เช่น แสงอาทิตย์ ลม และพลังน้ำ (สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน, 2563) และในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โลกให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์พลังงานเพื่อลดผลกระทบทางสังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อกำหนด และแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความร่วมมือในการลดการใช้พลังงานที่ไม่จำเป็น และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ในหลายประเทศทั่วโลก

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเป็นเรื่องของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสมรรถนะมีผลเชื่อมโยงกับการประเมินคุณภาพงาน ตามที่ภาครัฐได้มีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และผู้ปฏิบัติงานถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ (สุภาพร เฟ่งพิศ, 2563) คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ ตลอดจน คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น และเกิดผลงานสูงสุดตามที่องค์กรต้องการ (สุพิเชษฐ์ ทองอ่อน และประสพชัย พสุนนส์, 2563) หรือคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆที่สามารถวัดหรือนับได้ และสามารถแสดงถึงความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพได้ (พภัศสรณ์ วรภัทร์ระกุล, 2562)

องค์กรจำเป็นต้องคัดเลือกบุคลากรใหม่ที่มีความสามารถมีสมรรถนะของผู้บริหาร (Competency) ได้แก่ ความสามารถหลัก (Core Competency) ความสามารถในการบริหาร การปฏิบัติการ (Operational Competency) และ ความสามารถในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) และจากการศึกษาของเรวัต สุนทรวิภาต และคณะ (2563) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์สมัยใหม่ที่พัฒนาขึ้น



การบริหารการปฏิบัติการ คือ มีความสามารถในการสื่อสารชัดเจนถูกต้องและเหมาะสม โดยผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารธุรกิจอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์สมัยใหม่ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาสมรรถนะได้ในระดับมาก

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทย โดยเลือกองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการองค์กรในภาพรวมที่สามารถวัดและประเมินผลได้จากความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับจากสากล โดยเฉพาะในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จขององค์กร และองค์ประกอบที่โดดเด่นในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเหล่านั้น ทำให้ผลการศึกษาที่ได้สามารถเป็นข้อมูลให้กับอุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทย นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม และเกิดประสิทธิผลต่ออุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทยต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ผู้จัดการ รวมถึงหัวหน้างาน เช่น ผู้จัดการโรงงาน ผู้ช่วยผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการฝ่าย ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการแผนก ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก หัวหน้างาน หัวหน้าทีมที่ปฏิบัติงานสถานประกอบการใน



กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้าในประเทศไทย ที่ผลิตหม้อแปลงไฟฟ้า รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 442 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โดยกำหนดขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง (Hair, J.F. et al, 2010) คำนวณหาจำนวนตัวอย่างอย่างน้อยได้เท่ากับ 345 ตัวอย่าง และคำนวณหาจำนวนตัวอย่างอย่างมากได้เท่ากับ 460 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกเก็บกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) 10-15% โดยเลือกเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้จัดการที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร การสุ่มตัวอย่างแบบอ้างอิงด้วยบุคคลการแนะนำแบบปากต่อปาก (Snowball Sampling) จำนวน 10 ท่าน

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยเนื้อหาการศึกษาครอบคลุมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 6 ส่วน การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item–Objective Congruence: IOC) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.80–1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25–0.75 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ (Cronbach, L. J., 1984) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.936

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายและการใช้แบบสอบถาม 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ (Document Research) อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น



4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมาย และการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติเพื่อหาค่าความแปรปรวนหรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวหรือการทดสอบค่า (F-test)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทย

ด้านความรู้ พบว่า มีความรู้ในการเขียนบันทึก หรือรายงานการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก

ด้านคุณลักษณะ พบว่า ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก

ด้านทักษะ พบว่า มีทักษะการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ และสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก

2. องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทย พบว่า

ด้านการจัดการเทคโนโลยีสมัยใหม่ สามารถสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ด้านเทคนิคได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้าใจมุมมองและข้อกังวลของพนักงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านการจัดการการเงิน มีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับงบการเงิน เช่น งบดุลและงบกำไรขาดทุน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและทำการตัดสินใจโดยอาศัยการวิเคราะห์ และสามารถจัดการกระแสเงินสดได้อย่างมีประสิทธิภาพและตัดสินใจทางการเงินอย่างเหมาะสมเพื่อเพิ่มผลกำไรสูงสุด อยู่ในระดับมาก



ด้านทัศนคติและคุณลักษณะ การเปิดรับข้อเสนอแนะและยินดีที่จะเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เป็นผู้ฟังที่ดีและให้ความสำคัญกับมุมมองของผู้อื่น และมีความรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อการกระทำและการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โมเดลสมรรถนะผู้บริหารสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายโดยรวมของบริษัท อยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารการปฏิบัติการ การเข้าใจถึงความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการจัดการการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3. สังเคราะห์กลไกการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทย พบว่า

ด้านขั้นการวางกลยุทธ์ มีแผนในการติดตามและวัดความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายของท่าน อยู่ในระดับมาก

ด้านขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ฝึกฝนและใช้ทักษะที่ได้เรียนรู้ผ่านโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านขั้นการควบคุมและการประเมินผลเชิงกลยุทธ์องค์กรจัดหาทรัพยากรและการสนับสนุนเพื่อช่วยให้ท่านบรรลุเป้าหมาย และองค์กรให้โอกาสในการเติบโตและการพัฒนาอย่างมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก

4. การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทย

ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารรู้สึกมีแรงจูงใจที่จะบรรลุและเกินเป้าหมายด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ทีมของท่านบรรลุเป้าหมายได้ และสามารถจัดการและจัดลำดับความสำคัญของงานและโครงการต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญของความคิดริเริ่มและจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการวางกลยุทธ์ ผู้บริหารสามารถคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเมื่อเผชิญกับปัญหาเชิงกลยุทธ์ที่ซับซ้อน อยู่ในระดับมากที่สุด



ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจที่ดีกว่าเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของผู้บริหาร และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความรู้มีความคิดเห็นมาก รองลงมาด้านคุณลักษณะ และด้านทักษะ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสิ่งแวดล้อม ผู้ผลิตไทยมุ่งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลกด้วยการวิจัย ระบบการจัดการคุณภาพ และความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยรวมแล้วอุตสาหกรรมนี้เตรียมพร้อมสำหรับการเติบโตและประสิทธิภาพที่ยั่งยืน และการปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผู้ผลิตไทยมุ่งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลกด้วยการวิจัย ระบบการจัดการคุณภาพ และความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยรวมแล้วอุตสาหกรรมนี้เตรียมพร้อมสำหรับการเติบโตและประสิทธิภาพที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระศักดิ์ ธนาพรสิน (2562) เรื่องรูปแบบสมรรถนะขององค์กรเพื่อความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน พบว่ารูปแบบสมรรถนะหลักขององค์กรกรณีศึกษาประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 3 ด้าน ดังนี้ คือ 1) การให้บริการครบวงจรและการพัฒนาสินค้าและบริการ 2) เป็นองค์กรผู้นำในอุตสาหกรรม ชื่อเสียงองค์กร และการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน 3) วัฒนธรรมองค์กรและการประหยัดอันเนื่องจากขนาด การกำหนดกลยุทธ์องค์กรเพื่อสร้างสมรรถนะหลักใหม่ขององค์กร

2. องค์กรประกอบของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ในอุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทย พบว่าโดยรวมมีองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านทัศนคติและคุณลักษณะมีความคิดเห็นมาก รองลงมาด้านทัศนคติและคุณลักษณะ ด้านแผนกลยุทธ์องค์กร ด้านการจัดการเทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้านการบริหารการปฏิบัติการ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการจัดการการเงิน ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสนับสนุนของรัฐบาลและความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเสริมสร้างการพัฒนาการบริหารจัดการอุตสาหกรรมมีเป้าหมายที่จะบูรณาการพลังงานหมุนเวียน การแปลงเป็นดิจิทัล และอุตสาหกรรม 4.0 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลกและการเติบโตอย่างยั่งยืน โปรแกรมของสมาคมประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนทักษะการจัดการ ส่งเสริมนวัตกรรม และส่งเสริมความสามารถที่พร้อมสำหรับอนาคต ผลักดันความสำเร็จระยะ



ยาวในอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประติ สุวรรณปักษิณ และศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน (2564) เรื่องรูปแบบการพัฒนาการบูรณาการนโยบายภาครัฐเพื่อการ ส่งเสริมอุตสาหกรรมรถยนต์ไฟฟ้าที่ยั่งยืนของประเทศไทย พบว่า (1) นโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมเป็นนโยบายที่ดี และมีความชัดเจนในการส่งเสริมให้มากขึ้น (2) มีการกำหนดกรอบเวลา มีการติดตามอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนานโยบายของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน

3. กลไกการเสริมสร้างสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านขั้นการควบคุมและการประเมินผลเชิงกลยุทธ์ มีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาด้านขั้นการวางกลยุทธ์ และด้านขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะส่งเสริมการเติบโต ความร่วมมือ และความเป็นเลิศในอุตสาหกรรม เช่น แพลตฟอร์มแบ่งปันความรู้ การพัฒนาทักษะ และความร่วมมือระหว่างประเทศ สมาคมประเมินประสิทธิผลของความพยายามในการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการเชิงปฏิบัติ โดยเน้นที่ทักษะการจัดการอย่างมืออาชีพ เทคนิคใหม่ๆ และการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์เหล่านี้สนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรม นวัตกรรม และความสามารถในการแข่งขันระดับโลก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิภัทร์ มีเดช (2565) เรื่องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจดิจิทัลขนาด กลางและขนาดย่อมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าโมเดลสมรรถนะ แนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพพนักงาน เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหารธุรกิจดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐที่ทางด้านส่งเสริมธุรกิจดิจิทัลยังสามารถใช้แบบจำลองนี้จัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับเจ้าของธุรกิจและเศรษฐกิจของประเทศ

4. การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านการสร้างสรรค์และการคิด มีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาด้านการวิเคราะห์และการตีความ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ตอบสนองและการนำเสนอ ด้านการเป็นผู้นำและการตัดสินใจ ด้านการสนับสนุนและร่วมปฏิบัติงาน ด้านการจัดองค์กรและการบริหาร ตามลำดับการพัฒนาผู้นำที่มีประสิทธิภาพและโปรแกรมการแบ่งปันความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ผู้จัดการได้รับการสนับสนุนสำหรับการใช้ทักษะที่ได้รับใหม่ในสถานการณ์จริง โดยรวมแล้ว โปรแกรมการพัฒนาที่ปรับให้เหมาะสมและต่อเนื่องช่วย



เพิ่มความสามารถด้านการจัดการในอุตสาหกรรมหม้อแปลงไฟฟ้าได้อย่างมีนัยสำคัญ ส่งเสริมนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญารัตน์ พรหมสุทธิ และคณะ (2565) เรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพบว่าผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทางเครื่องมือทางดิจิทัลโดยนำไอทีไปใช้ ทักษะการเป็นผู้นำ ในด้านการโน้มน้าวเจรจา ด้านคุณลักษณะของบุคคล โดยการทำงานเป็นทีม ด้วยมีทัศนคติในด้านแรงจูงใจใฝ่ รู้ในการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านคุณลักษณะของบุคคลความยึดมั่นในคุณธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรู้ในเทคโนโลยีใหม่ๆ

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบที่ ผู้วิจัยได้ทำการบูรณาการพัฒนาขึ้นนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทย



ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในอุตสาหกรรม
การผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทย



สรุปและข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ได้แก่ 1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในด้านรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในอุตสาหกรรมการผลิตหม้อแปลงไฟฟ้ากำลังในประเทศไทยควรลงทุนในโปรแกรมการพัฒนาความเป็นผู้นำสำหรับผู้บริหารอย่างต่อเนื่องดังนั้นผู้จัดการมีความสามารถที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในเชิงบวกและบรรลุเป้าหมายขององค์กร 1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าด้านการจัดการเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผู้บริหารควรจะสามารถสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ด้านเทคนิคได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้าใจมุมมองและข้อกังวลของพนักงาน ด้านการจัดการการเงิน ผู้บริหารควรจะมี ความเข้าใจที่ชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารควรมีโมเดลสมรรถนะผู้บริหารสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายโดยรวมของบริษัท และด้านการบริหารการปฏิบัติการ ผู้บริหารควรจะเข้าใจถึงความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการจัดการการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ 1.3 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าจากการนำผลการวิจัยไปปรับโปรแกรมฝึกอบรมผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารให้มากขึ้นดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการความไม่แน่นอนของตลาด การหยุดชะงักของห่วงโซ่อุปทาน และการยอมรับเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ และ 1.4 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่าการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นส่วนประกอบในการคัดเลือกผู้สมัครเข้ามาทำงานในตำแหน่งผู้บริหารใหม่จะช่วยให้องค์กรสามารถเลือกบุคคลที่มีสมรรถนะและทักษะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายของอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป งานวิจัยควรศึกษาด้าน สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรธุรกิจ ด้านความรู้ ด้านองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทัศนคติและคุณลักษณะ ด้านกลไกการเสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรธุรกิจ คือ ด้านขั้นการควบคุมและการประเมินผลเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรธุรกิจ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป



บรรณานุกรม

- ชญญารัตน์ พรหมสุทธิ และคณะ. (2565). รูปแบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ยุคประเทศไทย 4.0 ของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 10(3), 11-22.
- ธีรภัทร์ มีเดช. (2565). การพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจดิจิทัลขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. ใน (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสื่อสารสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ประดี สุวรรณปักษิน และศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน. (2564). เรื่องรูปแบบการพัฒนาการบูรณาการนโยบายภาครัฐเพื่อการ ส่งเสริมอุตสาหกรรมรถยนต์ไฟฟ้าที่ยั่งยืนของประเทศไทย. RMUTT Global Business and Economics Review, 16(2), 155-170.
- พลัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารงานสำนักงานรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ เขตพื้นที่ 13. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 6(1), 486-498.
- เรวัต สุนทรวิภาต และคณะ. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่. ใน (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์.
- วีระศักดิ์ ธนาพรสิน. (2562). รูปแบบสมรรถนะขององค์กรเพื่อความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(2), 233-241.
- สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน. (2563). แผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทยพ.ศ. 2558 – 2579 (PDP2015). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน.
- สุพิเชษฐ์ ทองอ่อน และประสพชัย พสุนนส์. (2563). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะของบุคลากรกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยมีการสนับสนุนของผู้นำองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. RMUTT Global Business and Economics Review, 15(1), 16-25.



สุภาพร เฟ่งพิศ. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน
กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 3(3), 131-146.

Cronbach, L. J. (1984). Essential of psychology testing. New York: Harpe.

Hair, J.F. et al. (2010). Multivariate Data Analysis. 7th Edition. New York: Pearson.