

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง
ในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล

The Potential Development Model of Middle Management
among Telecommunication Entrepreneur in the Digital Age

สุทธิชัย บุญฮอก¹, สมนึก วิสุทธิแพทย์², ทวีศักดิ์ รูปสิงห์³ และ ปรีดา อัจฉินจิตรการ⁴

Suthip Boonhock, Somnoek Wisuttiapaet, Taweesak Roopsing and

Preeda Attavinijtrakarn

(thip46748@gmail.com, suthipbn@tot.co.th and

suthipbn@nt.plc.co.th)

Received: November 11, 2021

Revised: November 23, 2021

Accepted: November 24, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล และ 2) พัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพจำนวน 10 คน และการวิจัยเชิงปริมาณจำนวน 400 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลางขึ้นไปของธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล ได้แก่ ด้านทักษะการจัดการ ประกอบด้วย 1) การบริหารองค์กร 2) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) การจัดการนวัตกรรม และด้านบทบาทการจัดการ ประกอบด้วย 1) การประสานงาน 2) การตัดสินใจ และ 3) การจัดการข้อมูล ส่วนรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสาร

¹ คณะพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² วิทยาลัยเทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

⁴ คณะพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

โทรคมนาคมยุคดิจิทัล ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักด้านทักษะการจัดการ ได้แก่ การบริหารองค์กร มีจำนวน 12 องค์ประกอบย่อย การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย และ 3) ความสามารถในการจัดการนวัตกรรม มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักด้านบทบาทการจัดการ ได้แก่ การประสานงาน มีจำนวน 6 องค์ประกอบย่อย 2) การตัดสินใจ มีจำนวน 5 องค์ประกอบย่อย และ 3) การจัดการข้อมูล มีจำนวน 2 องค์ประกอบย่อย

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนา, ผู้บริหารระดับกลาง, ผู้ประกอบการ, สื่อสารโทรคมนาคม

Abstract

The Purposes of this research were: 1) study the potential components of middle executives of telecommunication entrepreneurs in digital age; and 2) construct the model for developing middle executives' potential of digital telecommunication entrepreneurs in digital age. This study employed a mixed research method of qualitative and quantitative data. The tools for qualitative study were in-depth interviews and focus groups while questionnaires were used to collect quantitative data. The population in this study included operational executives, management team for executive potential development, and technology executives. The qualitative data was analyzed by content analysis while the quantitative data was calculated to find frequency, mean, percentage, standard deviation and factor analysis.

The results showed that The composition of the middle-level executives in the digital era telecommunication operators included management skills, consisting of 1) organizational management, 2) increasing work efficiency, and 3) innovation management, and management roles consisted of 1) management. Coordinate 2) Decision Making and 3) Data Management As for the development model of middle-level executives in the digital age telecommunication operators It consists of the main components of

management skills, namely, organizational management, with 12 sub-components. There is a number of improvements in working efficiency. There are 4 sub-components and 3) Innovation management capability. There are 3 sub-components. The main components of management roles were coordination with 6 sub-components, 2) Decision making, with 5 sub-components, and 3) data management, with 2 sub-components.

Keywords : Development Model, The Mid-level Executives, Entrepreneur, Telecommunications

บทนำ

ประเทศไทย 4.0 (ยุคดิจิทัล) เป็นการเปลี่ยนแปลงการทำธุรกิจทางความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Advantage) จาก “ความหลากหลายเชิงชีวภาพ” และ “ความหลากหลายเชิงวัฒนธรรม” ให้เป็น “ความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage)” โดยมีอุตสาหกรรมเป้าหมาย 5 กลุ่ม ได้แก่ 1.กลุ่มอาหาร เกษตร และ เทคโนโลยีชีวภาพ (Food, Agriculture & Bio-Tech) 2.กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และ เทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness & Bio-Med) 3.กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม (Smart Devices, Robotics & Mechatronics) 4.กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่าง ๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว (Digital, IoT, Artificial Intelligence & Embedded Technology) และ 5.กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative, Culture & High Value Services) (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2561) ซึ่งจะเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมเป้าหมายล้วนมีความเกี่ยวข้องในทางตรงและทางอ้อมกับอุตสาหกรรมโทรคมนาคมด้วยกันทั้งสิ้น จึงอาจจะเรียกได้ว่าเป็น “ยุคทองของอุตสาหกรรมโทรคมนาคม”

นโยบายหลักของรัฐบาลที่ต้องการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยโมเดล ไทยแลนด์ 4.0 (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ, 2559) ถือเป็น การปรับตัวแบบก้าวกระโดดครั้ง

ใหญ่ที่ภาครัฐต้องการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก จากการใช้แรงงานและพึ่งพาอุตสาหกรรมการส่งออกเป็นหลัก ไปสู่ประเทศที่มีความโดดเด่นด้วยเศรษฐกิจที่ต่อยอดจากความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ดังนั้นผู้ประกอบการโทรคมนาคมจำเป็นต้องมีการปรับปรุงระบบและเพิ่มประสิทธิภาพของโครงข่ายเพื่อรองรับการใช้งานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะการเข้ามาของเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่าง ๆ หรือ Internet of Things การเพิ่มขึ้นของการใช้งานทางข้อมูลซึ่งเป็นผลจากพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการพัฒนาารูปแบบธุรกิจใหม่ ธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และการใช้งานรูปแบบใหม่ ๆ ทั้งนี้สิ่งสำคัญที่ผู้ประกอบการโทรคมนาคม โดยเฉพาะผู้ประกอบการโครงข่ายโทรศัพท์มือถือ (Mobile Network Operators : MNOs) จำเป็นต้องมีคือการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น คลื่นความถี่ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งนี้ นอกจากผู้ประกอบการที่มีการปรับตัวแล้ว ในหน่วยงานกำกับดูแลเองก็ต้องมีแผนเพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาการจัดสรรคลื่นความถี่ย่านใหม่ ๆ สำหรับโครงข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ การกำกับดูแลการแข่งขันภายในอุตสาหกรรม เพื่อรักษาระดับการแข่งขันที่ดีที่สามารถสร้างประโยชน์ได้แก่ทั้งผู้ประกอบการและผู้บริโภค ในด้านโครงข่ายโทรศัพท์ประจำที่เองก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาโครงข่ายเพื่อรองรับการใช้งานที่เหมาะสม โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตประจำที่ความเร็วสูง ที่ในปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก จากแผน ICT2020 ของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมกำหนดให้ในภายในปี พ.ศ. 2563 (ม.นุ อดีตลเชษฐ, 2554) ได้มีการกำหนดการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (ความเร็วอยู่ที่ระดับ 20 Mbps) ในระดับครัวเรือนที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ซึ่งนับเป็นการวางรากฐานที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนในอนาคต

จากสถานะที่การแข่งขันที่รุนแรงซึ่งผู้ประกอบการโทรคมนาคมต่างๆต้องหาทางเอาตัวรอดจากวิกฤติเศรษฐกิจ ผู้บริหารต่างหันกลับมาดูภายในองค์กรตนเองและหาทางที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบธุรกิจของบริษัทอย่างที่เราเรียกว่า Business transformation เพื่อให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดได้ในภาวะวิกฤติและสามารถแข่งขันได้ทันทีที่ออกจากวิกฤติ การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องทำในองค์กร เพราะถ้าไม่ทำก็ไม่สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ เนื่องจากสิ่งแวดล้อมในการทำธุรกิจได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทุกวันนี้ผู้ประกอบการจะต้องพูดถึงความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) การมุ่งใส่ใจลูกค้า

(Customer Focus) การสร้างทีมและการทำงานเป็นทีม (Team Management) การลดชั้นของโครงสร้างองค์กร ให้ขั้นตอนการตัดสินใจสั้นลง นอกจากนี้ยังมีเรื่องกฎเกณฑ์ระเบียบการค่าต่างๆอีกมากมายที่รัฐบาลออกมาเพื่อคุ้มครองผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม กลุ่มคนที่มีความสำคัญมากที่สุดในเวลานี้คือ ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management) เพราะไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ระดับไหนในองค์กร ผู้บริหารระดับกลางก็เป็นคนสำคัญ เนื่องจากอยู่ตรงกลางที่ต้องรับความกดดันจากทุกด้าน ผู้บริหารระดับกลางต้องทำหน้าที่เป็นต่อเชื่อมระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ เป็นผู้แปลความคิดความต้องการของผู้บริหารระดับสูงให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติเข้าใจและปฏิบัติ ในขณะเดียวกันก็นำปัญหาของระดับล่างขึ้นสู่ระดับบนเพื่อขอรับการแก้ไข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาองค์ประกอบของศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล
2. พัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ : กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้แก่ ผู้บริหารระดับผู้จัดการในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคม จำนวน 10 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วยผู้บริหารด้านการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ และผู้บริหารด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านระบบสื่อสารโทรคมนาคม จำนวน 15 คน ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มผู้บริหารจัดการด้านปฏิบัติการ ผู้บริหารด้านการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และผู้บริหารด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม จำนวน 400 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

2.1 **แบบสัมภาษณ์** เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการโทรคมนาคมในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการโทรคมนาคมในยุคดิจิทัล และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2.2 **แบบสอบถาม** เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการโทรคมนาคมในยุคดิจิทัล แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการโทรคมนาคมในยุคดิจิทัล โดยนำแนวคิดทฤษฎีด้านทักษะการจัดการ (Management Skills) และบทบาทการจัดการ (Management Role) มาเป็นพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถามการวิจัย ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ ลิเคิร์ต (Likert Scales) แบบ 5 ระดับ (Likert, R., 1993) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และความคิดเห็นพร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในสร้างรูปแบบต่อไป

2.3 **การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ** แบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการโทรคมนาคมในยุคดิจิทัล โดยนำแนวคิดทฤษฎีด้านทักษะการจัดการและบทบาทการจัดการมาเป็นพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถามการวิจัย เพื่อสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการโทรคมนาคมยุคดิจิทัลซึ่งได้รวมองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาประกอบด้วย แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scales) แบบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด วิเคราะห์ค่าทางสถิติด้วยเทคนิคสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) (Cronbach, L. J., 1990) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.960

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานและดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบของศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการโทรคมนาคมในยุคดิจิทัลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

4. การประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

4.1 จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการโทรคมนาคมในยุคดิจิทัล และร่างคู่มือการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการโทรคมนาคมในยุคดิจิทัล

4.2 นำร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการโทรคมนาคมในยุคดิจิทัลและร่างคู่มือการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการโทรคมนาคมยุคดิจิทัล เข้าพิจารณาประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 คนเพื่อพิจารณาและให้ฉันทามติกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการโทรคมนาคมในยุคดิจิทัล และคู่มือการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการโทรคมนาคมในยุคดิจิทัล

4.3 ผลที่ได้จากการประชุมสนทนากลุ่ม ได้นำมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการโทรคมนาคมในยุคดิจิทัล และคู่มือการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการโทรคมนาคมในยุคดิจิทัล

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาขององค์ประกอบของศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญขององค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัลตามทฤษฎีของ Robert L Katz (Katz, 1995) โดยรวม

องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง ในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล	\bar{X}	SD.	ระดับ ความสำคัญ
ด้านทักษะการจัดการ			
1. ทักษะเกี่ยวกับงาน (Technical Skills)	3.88	0.47	มาก
2. ทักษะเกี่ยวกับคน (Human Skills)	3.90	0.47	มาก
3. ทักษะเกี่ยวกับการคิด (Conceptual Skills)	3.79	0.56	มาก
ด้านบทบาทการจัดการ			
4. บทบาทระหว่างบุคคล (Interpersonal Role)	3.76	0.58	มาก
5. บทบาทเกี่ยวกับข้อมูล (Information Roles)	3.83	0.55	มาก
6. บทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ (Decisional Role)	3.77	0.60	มาก
โดยภาพรวม	3.82	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญขององค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัลตามทฤษฎีของ Robert L Katz โดยภาพรวม พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ทักษะเกี่ยวกับงาน (Technical Skills) รองลงมา ทักษะเกี่ยวกับคน (Human Skills) และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านบทบาทเกี่ยวกับการตัดสินใจ (Decisional Role)

2. ผลการวิเคราะห์หาองค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรด้านทักษะการจัดการ (Management Skills) การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล

จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 21 ข้อ ด้วยค่าสถิติ KMO ของไกเซอร์-ไมเยอร์-อลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ได้ค่า $KMO = 0.929$ ด้วยการหมุนแกนด้วยวิธีวารีแมกซ์ (Varimax Rotation) พบว่าได้ องค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบ มีค่าพิสัยของไอเกนอยู่ที่ 1.280-4.599 และมีค่าแปรปรวนสะสมอยู่ที่ร้อยละ 49.442 ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านทักษะการจัดการ

ตารางที่ 2 องค์ประกอบย่อยและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ตามองค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรด้านทักษะการจัดการการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล

ลำดับ	องค์ประกอบกลุ่มที่ 1 ด้านทักษะการจัดการ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบใหม่
1	การสร้างขวัญกำลังใจของทีมงานเพื่อร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จ	0.706	ความสามารถในการบริหารองค์กร
2	เทคนิคการคิดวิเคราะห์	0.592	
3	ความสามารถในการระบุสภาพปัญหาขององค์กร	0.603	
4	การมองภาพรวมขององค์กร	0.636	
5	ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	0.614	
6	เทคนิคการโน้มน้าวใจคนในการทำงาน	0.604	
7	ทักษะให้คำปรึกษา แนะนำวิธีการทำงานแก่ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	0.565	
8	เทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	0.529	
9	ความสามารถในการเข้าใจในความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในองค์กร	0.557	
10	การเข้าใจบุคคลอื่น	0.526	
11	การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	0.508	
12	ความสามารถในการการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	0.518	

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีจำนวนองค์ประกอบย่อย ทั้งหมด 12 องค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลาง ในการสร้างขวัญกำลังใจของทีมงานเพื่อร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จ 2) องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลาง ในด้านเทคนิคการคิดวิเคราะห์ และ 3) องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลาง ในด้านความสามารถในการระบุสภาพปัญหาขององค์กร ตามลำดับ เมื่อนำองค์ประกอบมาจัดกลุ่มใหม่และตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า ความสามารถในการบริหารองค์กร

2.2 องค์ประกอบกลุ่มที่ 2 ด้านทักษะการจัดการ

ตารางที่ 3 องค์ประกอบย่อยและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ตามองค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรด้านทักษะการจัดการการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล

ลำดับ	ทักษะการจัดการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ ใหม่
1	เทคนิคการใช้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.569	ความสามารถ
2	เทคนิคการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้บริหาร	0.588	ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพ
3	การเข้าใจในความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในองค์กร	0.576	ในการทำงาน
4	ความสามารถในการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาขององค์กร	0.536	

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวนองค์ประกอบย่อย ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลาง ในด้านเทคนิคการใช้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลาง ในด้านเทคนิคการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้บริหารและ 3) องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลาง ในด้านการเข้าใจในความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในองค์กรตามลำดับ เมื่อนำองค์ประกอบมาจัดกลุ่มใหม่และตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า ความสามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 องค์ประกอบกลุ่มที่ 3 ด้านทักษะการจัดการ

ตารางที่ 4 องค์ประกอบย่อยและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ตามองค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรด้านทักษะการจัดการการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล

ลำดับ	ทักษะการจัดการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบใหม่
1	เทคนิคการใช้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.578	ความสามารถ
2	เทคนิคการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้บริหาร	0.562	ในการจัดการ นวัตกรรม
3	การเข้าใจในความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในองค์กร	0.540	

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 มีจำนวนองค์ประกอบย่อย ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยเรียงตามลำดับสูงสุด คือ 1) เทคนิคการใช้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เทคนิคการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้บริหาร และ 3) การเข้าใจในความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในองค์กรตามลำดับ เมื่อนำองค์ประกอบมาจัดกลุ่มใหม่และตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่ว่า ความสามารถในการจัดการนวัตกรรม

3. การวิเคราะห์หาองค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรด้านบทบาทการจัดการ (Management Role) การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล

จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 22 ข้อ ด้วยค่าสถิติ KMO ของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measura of Sampling Adequacy) ได้ค่า $KMO = 0.956$ ด้วยการหมุนแกนด้วยวิธีวารีแมกซ์ (Varimax Rotation) พบว่าได้ องค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบ มีค่าพิสัยของไอเกนอยู่ที่ 6.866-0.666 และมีค่าแปรปรวนสะสมอยู่ที่ร้อยละ 59.605

3.1 องค์ประกอบกลุ่มที่ 1 ด้านบทบาทการจัดการ

ตารางที่ 4 องค์ประกอบย่อยและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ตามองค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรด้านบทบาทการจัดการการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล

ลำดับ	บทบาทการจัดการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบใหม่
1	การเป็นผู้ประสานงาน ระหว่างหน่วยงาน	0.754	บทบาทในการ
2	การสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.603	ประสานงาน
3	การโน้มน้าวใจบุคคลอื่น	0.537	
4	การเป็นตัวแทนของหน่วยงานในฐานะผู้บริหาร	0.575	
5	เทคนิคการสื่อสารข้อมูลให้กับบุคคลภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับองค์กรของตนเอง	0.526	
6	การประสานงานกับผู้บริหารระดับต่ำกว่า	0.510	

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีจำนวนองค์ประกอบย่อย ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) การเป็นผู้ประสานงาน ระหว่างหน่วยงาน 2) การสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและ 3) การโน้มน้าวใจบุคคลอื่น และจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบซึ่งได้ทั้งองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย เมื่อนำมากำหนดกลุ่ม และตั้งชื่อใหม่ตามองค์ประกอบย่อยได้ว่า บทบาทในการประสานงาน

3.2 องค์ประกอบกลุ่มที่ 2 ด้านบทบาทการจัดการ

ตารางที่ 5 องค์ประกอบย่อยและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ตามองค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรด้านบทบาทการจัดการการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล

ลำดับ	บทบาทการจัดการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ ใหม่
1	การเป็นผู้จัดสรรทรัพยากรของหน่วยงาน เช่น ตัดสินใจว่าฝ่ายใดควรได้งบประมาณ ต่างกันเล็กน้อยเพียงใด	0.594	บทบาทในการตัดสินใจ
2	การเป็นผู้รับมือกับความยุ่งยาก เช่น เทคนิคการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นของพนักงาน	0.576	
3	การเป็นนักเจรจาต่อรอง เช่น เจรจาทกลงกับผู้ค้าส่งวัตถุดิบ ต่าง ๆ ในเรื่องราคา การนำส่งสินค้า คุณภาพเป็นต้น	0.543	
4	การประมวลผลข้อมูลเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ	0.621	
5	ใช้อำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ และปฏิบัติงานแก่นุคลากร	0.541	

จากตารางที่ 5 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวนองค์ประกอบย่อย ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง ในด้านบทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากรของหน่วยงาน เช่น ตัดสินใจว่าฝ่ายใดควรได้งบประมาณ ต่างกันเล็กน้อยเพียงใด 2) องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง ในด้านบทบาทการเป็นผู้รับมือกับความยุ่งยาก เช่น เทคนิคการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นของพนักงาน และ 3) องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง ใน

ด้านบทบาทในการเป็นนักเจรจาต่อรอง เช่น เจรจาทกลงกับผู้ค้าส่งวัตถุดิบต่าง ๆ ในเรื่องราคา การนำส่งสินค้า คุณภาพเป็นต้น ตามลำดับ และจากผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบซึ่งได้ทั้ง องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เมื่อนำมากำหนดกลุ่ม และตั้งชื่อใหม่ตามองค์ประกอบย่อยได้ว่า บทบาทในการตัดสินใจ

3.3 องค์ประกอบกลุ่มที่ 3 ด้านบทบาทการจัดการ

ตารางที่ 6 องค์ประกอบย่อยและค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ตามองค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรด้านบทบาทการจัดการการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล

ลำดับ	บทบาทการจัดการ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบใหม่
1	การเลือกใช้ช่องทางในการสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ	0.608	บทบาทในการ
2	การส่งผ่านข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ	0.565	จัดการข้อมูล

จากตารางที่ 6 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวนองค์ประกอบย่อย ทั้งหมด 2 องค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อย คือ 1) องค์กรมมีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง ในด้านบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 2) องค์กรมมีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง ในด้านการส่งผ่านข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ และจากผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบซึ่งได้ทั้งองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เมื่อนำมากำหนดกลุ่ม และตั้งชื่อใหม่ตามองค์ประกอบย่อยได้ว่า บทบาทในการจัดการข้อมูล

4. ผลการพัฒนารูปแบบศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล

จากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบแล้วนำมา กำหนดเป็นรูปแบบฯทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคม ประกอบด้วย องค์ประกอบของศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล ได้แก่ ด้านทักษะการจัดการ ประกอบด้วย 1) การบริหารองค์กร 2) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) การจัดการนวัตกรรม และ ด้านบทบาทการจัดการ ประกอบด้วย 1) การประสานงาน 2) การตัดสินใจ และ

3) การจัดการข้อมูล ส่วนรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักด้านทักษะการจัดการ ได้แก่ การบริหารองค์กร มีจำนวน 12 องค์ประกอบย่อย การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อยและ 3) ความสามารถในการจัดการนวัตกรรม มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักด้านบทบาทการจัดการ ได้แก่ การประสานงาน มีจำนวน 6 องค์ประกอบย่อย 2) การตัดสินใจ มีจำนวน 5 องค์ประกอบย่อย และ 3) การจัดการข้อมูล มีจำนวน 2 องค์ประกอบย่อย

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคม ประกอบด้วย ศักยภาพของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคม 2 ด้าน คือ ด้านทักษะการจัดการ ประกอบด้วย 1) การบริหารองค์กร 2) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) การจัดการนวัตกรรม และ ด้านบทบาทการจัดการ ประกอบด้วย 1) การประสานงาน 2) การตัดสินใจ และ 3) การจัดการข้อมูล และสามารถอภิปรายผลเพิ่มในส่วนที่สำคัญดังนี้

ระดับความสำคัญของทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล ด้านทักษะเกี่ยวกับงาน (Technical Skills) ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้บริหารระดับกลางในด้านการวางแผนนโยบาย และกำหนดเป้าหมายขององค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตชน วงศ์รัตน์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ สมรรถนะการวางแผนและการบริหารเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะการบริหารคนและภาวะผู้นำ สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์

ระดับความสำคัญของทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล ด้านทักษะเกี่ยวกับคน (Human Skills) ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลาง ในด้านเทคนิคการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้บริหารองค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับกลาง ในด้านเทคนิคการใช้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของ

ผู้บริหารระดับกลาง ในด้านเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนา ศักยภาพเป็นผู้บริหาร ระดับกลางในด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีมองค์กรมีการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤตชน วงศ์รัตน์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง การ พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญ ได้แก่ สมรรถนะการบริหารคนและ ภาวะผู้นำ สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการควบคุมตนเองและการสื่อสาร สมรรถนะการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานและการแก้ปัญหา และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พงกะพรณ ตะกลม ทอง (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัด สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำผู้บริหาร ระดับกลางประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง คุณลักษณะ ที่สำคัญ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์และการมีวุฒิภาวะ (2) องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรม ที่สำคัญ เช่น ความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งคน ความเป็นผู้นำแบบ ประชาธิปไตย ความเป็นผู้นำแบบประนีประนอม ความเป็นผู้นำแบบที่ปรึกษา และความเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบทบาท ที่สำคัญ เช่น บทบาทนักสื่อสาร บทบาทในการติดตามและประสานงาน และบทบาทนักพัฒนา

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบจากผลการวิจัยสรุปว่า ทักษะด้านการจัดการหลังการ วิเคราะห์องค์ประกอบได้องค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบหลัก คือ ความสามารถในการ บริหารทีมงาน ความสามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความสามารถในการ จัดการนวัตกรรมองค์ประกอบดังกล่าวนี้มีความสำคัญมากสำหรับการเป็นผู้บริหารที่ต้องมี ความรู้ ความสามารถไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการบริหารคน การบริหารงาน การมีส่วนร่วมในการ บริหารองค์กรในภาพรวม และการจัดการนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤตชน วงศ์รัตน์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตใน โรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยสรุปว่า องค์กรประกอบสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ที่สำคัญ ได้แก่ สมรรถนะการวางแผนและการบริหารเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะการบริหารคนและภาวะผู้นำ สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการควบคุมตนเองและการสื่อสาร สมรรถนะการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในงานและการแก้ปัญหา สมรรถนะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเชิงระบบ สมรรถนะ การมุ่งจัดการเทคโนโลยี และสมรรถนะการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับผลงานวิจัย

ของ ธนบูรณ์ กิตติจิรพัฒน์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมการโรงแรมในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปว่า องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารมีอิทธิพลต่อผู้บริหารระดับกลาง ปัจจัยการสอนงานเพื่อการพัฒนาตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะการบริหาร เป็นต้น

ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านบทบาทการจัดการ สรุปว่า ได้องค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ บทบาทด้านการประสานงาน บทบาทด้านการตัดสินใจและบทบาทด้านการจัดการข้อมูลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จริญญา มั่นต่อ (2548) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการกรมธนารักษ์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่าการใช้กระบวนการความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องระหว่างกัน กระบวนการกำหนดเป้าหมายการทำงานและออกคำสั่งการควบคุมพบว่าอยู่ในระดับมากส่วนลักษณะแรงจูงใจลักษณะของกระบวนการสื่อสารและลักษณะของกระบวนการเผด็จการอย่างมีศิลป์และแบบปรึกษาหารือและงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ ศิริบุษย์ (2554) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการงานซ่อมบำรุงในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ (สารกึ่งตัวนำ) พบว่า สมรรถนะทางรอบความคิด (Conceptual Competency) ที่สำคัญ เช่น สมรรถนะการบริหารจัดการ การประเมินความสามารถ สมรรถนะการบริหารจัดการตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ สมรรถนะการบริหารจัดการตามโครงสร้างภาระงาน สมรรถนะการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง สมรรถนะการบริหารจัดการกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนกและสมรรถนะการบริหารจัดการการตัดสินใจและ Mintzberg Henry (1975) เห็นว่าบทบาทระหว่างบุคคล (Interpersonal roles) เป็นบทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย บทบาทย่อย ได้แก่ 1) บทบาทตามตำแหน่ง (figurehead) ทำหน้าที่ประจำวันต่าง ๆ ตามระเบียบที่เกี่ยวกับกฎหมาย หรือตามที่สังคมกำหนด เช่น การต้อนรับแขกขององค์กร ลงนามในเอกสารตามกฎหมาย เป็นต้น 2) บทบาทผู้นำ (leader) ต้องรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานของพนักงาน รับผิดชอบในการจัดหาคน ฝึกอบรม และงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ 3) บทบาทการสร้างสัมพันธภาพ (liaison) โดยสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกเพื่อการกระจายข้อมูลให้ทั่วถึง

สอดคล้องกับ Mintzberg Henry (1975) เห็นว่า บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional roles) คือ การตัดสินใจเลือกกระหว่างสองทางเลือกขึ้นไป ซึ่งเป็นการเลือกกระหว่างทางเลือกที่คาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจจากปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ทฤษฎีระบบข้อมูลข่าวสารและการจัดการครอบคลุมด้านการวางแผนและการควบคุมหน้าที่การวางแผนและการควบคุมทางการจัดการนำผลมาสู่บทบาทด้าน การตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วยการเป็นผู้ประกอบ

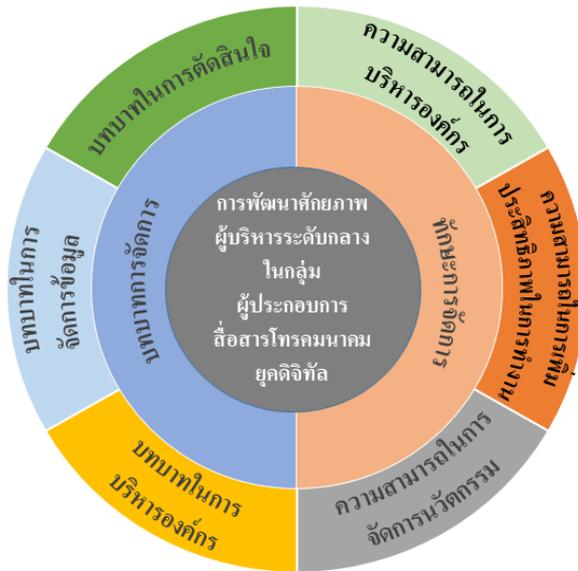
(Entrepreneurism) ผู้ควบคุมสิ่งรบกวน (Disturbance handling) ผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource allocation) และผู้เจรจาต่อรอง (Negotiation) บทบาทผู้ประกอบการ (Entrepreneurial role) เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารในสิ่งที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของกิจกรรมของการวางแผนและการควบคุมทั้งหมด บทบาทผู้ควบคุมสิ่งรบกวน (disturbance - handler role) ของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการควบคุมผู้บริหารทั้งหลายต้องออกแบบระบบ สำหรับจำแนกและควบคุมสิ่งรบกวนที่เกิดขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาบทบาทผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource allocation role) เกี่ยวข้องกับการวางแผนโดยการจัดการ เวลา บุคคล เงิน และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน บทบาทผู้เจรจาต่อรอง (Negotiation role) สอดคล้องกับงานวิจัย พงกะพรพรรณ ตะกมลทอง (2555) ที่ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบทบาท ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ บทบาทตามตำแหน่ง บทบาทนักสื่อสาร บทบาทในการติดตามและประสานงาน และบทบาทนักพัฒนา

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัย ได้องค์ความรู้ ดังนี้

องค์ประกอบศักยภาพของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสาร โทรคมนาคมยุคดิจิทัล ได้แก่ ด้านทักษะการจัดการ ประกอบด้วย 1) การบริหารองค์กร 2) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) การจัดการนวัตกรรม และ ด้านบทบาทการจัดการ ประกอบด้วย 1) การประสานงาน 2) การตัดสินใจ และ 3) การจัดการข้อมูล

ส่วนรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสาร โทรคมนาคมยุคดิจิทัล ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ด้านทักษะการจัดการ ได้แก่ การบริหารองค์กร มีจำนวน 12 องค์ประกอบย่อย การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีจำนวน 4 องค์ประกอบย่อย ความสามารถในการจัดการนวัตกรรม มีจำนวน 3 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลัก ด้านบทบาทการจัดการ ได้แก่ การประสานงาน มีจำนวน 6 องค์ประกอบย่อย 2) การตัดสินใจ มีจำนวน 5 องค์ประกอบย่อย และ 3) การจัดการข้อมูล มีจำนวน 2 องค์ประกอบย่อย รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การนำรูปแบบไปใช้จริงอาจมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทที่เป็นจริงขององค์กรซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติที่ดีอยู่แล้ว อาจจะนำรูปแบบไปพัฒนาในส่วนที่ขาดและต้องการเพิ่มเติม โดยผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์องค์กรของตนเองเพื่อพิจารณาสิ่งที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน รวมทั้งโอกาสและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้รู้ถึงสภาพที่แท้จริงขององค์กร ซึ่งบางทีมีแนวทางการปฏิบัติที่ดีอยู่แล้วอาจนำรูปแบบไปพัฒนาเฉพาะในส่วนที่ขาด

2. การพัฒนาความพร้อมผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัลเป็นองค์กรที่พัฒนาได้ แต่สิ่งที่สำคัญผู้บริหารต้องสนับสนุนและแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น เป็นที่ปรึกษาและชี้แนะบุคลากรได้ รวมทั้งการติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

3. ควรมีการมอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงดูแลและบริหารให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการพัฒนา รวมทั้งผู้นำความรู้ หรือหน่วยงานที่เป็นหลักในการดำเนินงาน เช่น

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งจะช่วยผลักดันให้แผนการดำเนินงานในองค์กรเป็นองค์กรแห่งการพัฒนา โดยการสร้างเสริมระบบ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการได้อย่างราบรื่น รวมทั้งคอยจัดการให้มีการประเมินว่าปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร เพื่อจะได้แก้ไขได้ทันเวลาที่

4. ควรมีการประเมินผลที่เกิดขึ้นในองค์กรที่นำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มผู้ประกอบการสื่อสารโทรคมนาคมยุคดิจิทัล ไปใช้เพื่อให้ทราบถึงอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นพร้อมทั้งแนวทางการแก้ไขเพื่อที่จะได้พัฒนารูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นสำหรับองค์กรที่นำรูปแบบการพัฒนาความพร้อมผู้บริหารไปปรับใช้

รายการอ้างอิง

- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ. (2559). พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคงและยั่งยืน. สืบค้น 14 มกราคม 2563, จาก <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171114-draeqa-blueprint.pdf>
- กฤตชน วงศ์รัตน์. (2553). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจ อุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ.
- จรัญญา มั่นต่อ. (2548). ความคิดเห็นของข้าราชการกรมธนารักษ์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. กรุงเทพฯ.
- ธนบูรณ์ กิตต์จิรพัฒน์. (2552). สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรม การโรงแรมในภาคใต้ของประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- พงกะพรรณ ตะกลมทอง. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. อุดรธานี.

- ภาณุวัฒน์ ศิริบุษย์. (2554). *การศึกษาทักษะด้านการจัดการงานซ่อมบำรุงในอุตสาหกรรม
ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ (สารกึ่งตัวนำ) แผงวงจรรวม (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิต
บัณฑิต สาขาวิชา การพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์). บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ.*
- มนู อรดีตลเชษฐ์. (2554). *กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะ พ.ศ.2554-
2563 ของประเทศไทย ICT2020*. กรุงเทพฯ : กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2561). *กระทรวงอุตสาหกรรมต่อยอด 4.0
ต่อยอด 5 กลุ่มเทคโนโลยี-อุตสาหกรรมเป้าหมาย สู่เวทีโลกการค้าโลก*. สืบค้น 23
มกราคม 2563, จาก <https://www.ryt9.com/s/oie/2641648>
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York : Harper
Collins Publishers. (pp.202-204)
- Likert, R. (1993). *A Technique for the Measurement of Attitude*. Chicago : Rand Mc Nally.
- Mintzberg Henry. (1975). *The Manage’s Job : Folklor and Fact*. *Harvard Business
Review*. July-August 1975, 49-61.