

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

รายงานการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา
ในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Study of Supervisor's Opinion about Skill Desirability of Students in
Master of Science in Industrial Management Program
at King Mongkut's Institute Technology of Ladkrabang



นายณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยจากเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2551

RCH
LG
395
· KS

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขที่หนังสือ.....
เลขทะเบียน.....
วัน,เดือน,ปี.....

สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้
ให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1915 1897

ส่วนที่ 1

ชื่อโครงการวิจัย

ภาษาไทย : การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา
ในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ภาษาอังกฤษ : Study of Supervisor's Opinion about Skill Desirability of Students in Master of Science
in Industrial Management Program at King Mongkut's Institute Technology of Ladkrabang.

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก เงินรายได้

ประจำปี พ.ศ.2551 จำนวนเงิน 48,000 บาท

ระยะเวลาทำการวิจัย 1 ปี ตั้งแต่ เดือนตุลาคม ปี พ.ศ.2550 ถึงเดือนกันยายน ปี พ.ศ.2551

หน่วยงานและผู้ดำเนินการวิจัย

1. ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล สาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร สาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ส่วนที่ 2

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างาน
ที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ในทักษะ 3 ด้าน คือ
ด้านเทคนิค ด้านบุคลิกและด้านความคิด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์
การทำงานและขนาดขององค์กร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้างาน จำนวน 61 ราย โดยใช้
แบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ในภาพรวม ทักษะที่หัวหน้างานพึงประสงค์มากที่สุดคือ ทักษะด้านพื้นฐานความคิด
รองลงมาคือ ทักษะด้านบุคลิกและทักษะด้านเทคนิค
2. หัวหน้างานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความ
คิดเห็นต่อความสำคัญของทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคลิกและทักษะด้านพื้นฐานความคิดไม่
แตกต่างกัน
3. หัวหน้างานที่ทำงานสังกัดในแผนกงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของ
ทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านบุคลิกไม่แตกต่างกัน ยกเว้นทักษะด้านพื้นฐานความคิดที่พบว่า มี
ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. หัวหน้างานที่ทำงานในบริษัทที่มีขนาดแตกต่างกันในด้านทุนจดทะเบียน มีความคิดเห็น
ต่อทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคลิกและทักษะด้านพื้นฐานความคิดไม่แตกต่างกันด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Abstract

This research objective is to study and compare of Supervisor's Opinion about Skill Desirability of Students in Master of Science in Industrial Management Program in three skills are technical skill, human skill and conceptual skill by category in gender, age, educational level, work experience and organizational size. The data collected from supervisors are 61 persons by questionnaires and analyzing by using statistic as follows are percentage, arithmetic mean, standard deviation, maximum and minimum value and test hypothesis One-Way ANOVA that the results are as follows:

1. Supervisor's opinion about skill desirability of students are conceptual skill that are highest in overall, and follow by human skill and technical skill.
2. The personal characteristics of supervisors with difference in genders, age, educational level and work experience do not has any difference in opinion about important of technical skill, human skill and conceptual skill.
3. Supervisors with different in department do not has any difference in opinion about important of technical skill, and human skill except conceptual skill find that has any difference at the 0.05 level of significant.
4. Supervisors with difference in organizational size of capital do not have any difference in opinion about important of technical skill, human skill and conceptual skill.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาต่อไป

งานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้รับทุนอุดหนุนจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการดำเนินการ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล รวมถึงขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของสาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ และเจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมในการอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้วิจัยในการดำเนินงานวิจัยนี้

ผู้วิจัยจะนำผลที่ได้จากงานวิจัยเรื่องนี้ไปใช้ประโยชน์แก่นักศึกษา สาขาวิชา คณะและสถาบันอุดมศึกษา ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

คณะผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญภาพ	VII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ทฤษฎีและกรอบแนวความคิดของการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	6
บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับงานการวิจัย	7
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทักษะ	7
2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ	11
2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	21
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ	34
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	35
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	35

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

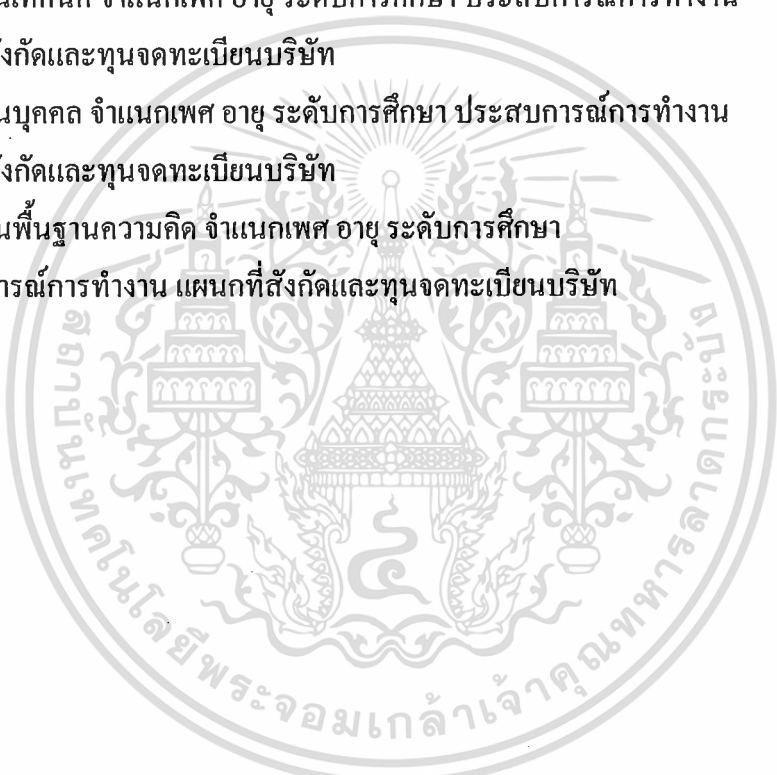
สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	37
4.1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรของหัวหน้างาน	37
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดของระดับที่พึงประสงค์ ของทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคลิก และทักษะด้านพื้นฐานความคิด	39
4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว	43
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	47
5.1 สรุปผลการวิจัย	47
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	48
5.3 ข้อเสนอแนะ	49
บรรณานุกรม	50
ภาคผนวก	51



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 ลักษณะของกลุ่มประชากรที่ตกเป็นตัวอย่าง	37
4.2 ระดับความรู้ในสาขาที่หัวหน้างานพึงประสงค์จากนักศึกษา	39
4.3 ระดับที่พึงประสงค์ของทักษะด้านเทคนิค	40
4.4 ระดับที่พึงประสงค์ของทักษะด้านบุคคล	41
4.5 ระดับที่พึงประสงค์ของทักษะด้านพื้นฐานความคิด	42
4.6 ทักษะด้านเทคนิค จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่สังกัดและทุนจดทะเบียนบริษัท	43
4.7 ทักษะด้านบุคคล จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่สังกัดและทุนจดทะเบียนบริษัท	44
4.8 ทักษะด้านพื้นฐานความคิด จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่สังกัดและทุนจดทะเบียนบริษัท	46



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2.1 แสดงระดับความจำเป็นในการใช้ทักษะสำหรับนักบริหารงานระดับต่างๆ	9
2.2 แสดงอัตราส่วนที่แตกต่างกันของทักษะทั้ง 3 ด้านของผู้บริหารแต่ละระดับ	9
2.3 แสดงลักษณะผู้นำแบบเน้นนายกับลูกน้อง	18
2.4 แสดงแผนผังข่ายการบริหาร	19



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจุบันการแข่งขันของสังคมเศรษฐกิจโลกเป็นไปอย่างรุนแรงและไร้ขอบเขต มีการเจรจาเปิดเขตการค้าเสรี หรือเอฟทีเอ (FTA) กันมากขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวนี้จึงทำให้การค้าขายและการดำเนินธุรกิจทุกอย่างต้องต่อสู้กันด้วยคุณภาพและต้นทุน สิ่งที่เกี่ยวข้อง ผู้ประกอบการ ผู้บริหารทุกระดับและพนักงานขององค์กรจะต้องคำนึงถึงให้มากที่สุดคือ คุณภาพ การลดต้นทุน การส่งมอบและความปลอดภัย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตขององค์กร เพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งภายในและต่างประเทศได้ ปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลผลิตขององค์กรที่สำคัญ มี 2 ประการ ได้แก่ 1) การเพิ่มผลผลิตทุน เช่น ในด้านของเครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และ 2) การเพิ่มผลผลิตกำลังคน เช่น ในการสร้างทัศนคติที่มีต่อการทำงาน ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้มีทักษะความชำนาญหลายๆ ด้าน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในระดับต่างกัน การวางแผนและการบริหารที่ดี ดังนั้นจึงสรุปว่าผู้บริหารขององค์กรที่ต้องการอยู่รอดจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและพัฒนาการด้านอื่นๆ

การที่องค์กรจะพัฒนาหรือเติบโตอย่างต่อเนื่อง ต้องอาศัยคนคิดคนจัดการทั้งสิ้น การให้ความสำคัญกับคนมาก่อนองค์ประกอบอื่นนั้น เป็นการต่อยอดแนวคิดการบริหารที่ต้องมีองค์ประกอบ 4 Ms (Man, Money, Material, Management) ซึ่งองค์ประกอบ (M - คน) ย่อมสำคัญมาอันดับแรก ทั้งนี้เพราะเชื่อว่า ถ้าคนในองค์กรไม่ดี ขาดทักษะ ไม่มีคุณภาพแล้ว แม้จะมีเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักรที่ทันสมัยมากมายเพียงใดก็ช่วยอะไรไม่ได้ องค์กรต้องล้มเหลวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ถ้าคนดีมีคุณภาพเปี่ยมด้วยทักษะความสามารถ แม้เงินทุนจะมีไม่มาก เครื่องไม้เครื่องมือไม่พร้อม หรือแม้จะดำเนินงานภายใต้เวลาอันจำกัด องค์กรยังมีโอกาสที่จะพัฒนาต่อไปได้ เช่น พนักงานใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย มีจิตสำนึกเป็นผู้ประกอบการร่วมกับเจ้าของ มีใจเป็นจิตสำนึกของพนักงานที่มาทำงานเพื่อแลกกับปัจจัยสี่เท่านั้น หรือทำงานให้ผ่านพ้น ให้หมดไปตามธรรมชาติของเวลา พฤติกรรมการทำงานเช่นนี้กำลังนำองค์กรก้าวเข้าสู่จุดแห่งความล้มเหลว และองค์กรจะต้องล้มละลายไปในที่สุด ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำการบริหารงานในองค์กรประสบความสำเร็จ

การบริหารขององค์กรทั่วไปมักจะแบ่งผู้บริหารในองค์กรเป็นระดับต่างๆ ได้ 3 ระดับ คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับล่าง ซึ่งผู้บริหารระดับต่างๆ มีหน้าที่ที่แตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูงจะเป็นกรรมการบริหาร ซึ่งกำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้ฝ่ายต่างๆ ดำเนินงานสอดคล้องกัน ทั้งฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายการเงิน ฯลฯ ผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ที่จะต้องเป็นผู้กำหนดแผนการดำเนินงานในฝ่ายของตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารระดับล่างเป็นระดับผู้ปฏิบัติงานจริงๆ ที่จะควบคุมลูกทีม ให้ปฏิบัติงานตรงตามแผนและแนวทางที่ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปได้กำหนดแผนไว้

ซึ่งการศึกษาในระดับอุดมศึกษาถือเป็นปัจจัยที่มีบทบาท เป็นรากฐานของความสามารถในการแข่งขันและเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากความต้องการกำลังคนที่มีสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมทั้งให้มีการวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ที่ช่วยเพิ่มผลผลิตและเพิ่มคุณภาพ สามารถแข่งขันในสังคมนานาชาติได้ ระบบการศึกษาที่ดีจะนำไปสู่พื้นฐานที่ดี อัตราความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของบุคคลและองค์กรจะเป็นขีดความสามารถทางการแข่งขันที่ยั่งยืนเพียงประการเดียวขององค์กร เมื่อการเรียนรู้ผสมผสานกับการจัดการความรู้ที่ดี จะยิ่งช่วยให้บุคคลมีความสามารถเพิ่มขึ้น

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้เปิดหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 โดยมีแนวคิดในการผสมผสานสาขาวิชาเทคโนโลยี อุตสาหกรรม เศรษฐศาสตร์ และการจัดการเข้าด้วยกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่ยังขาดบุคลากรในด้านนี้ ให้สามารถปฏิบัติงานในระดับบริหารขององค์กรและสถานประกอบการได้ รวมทั้งจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับปรัชญาในการผลิตบัณฑิตของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มุ่งเน้นทางด้านอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

การทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสนใจเกี่ยวกับระดับทักษะของนักศึกษาที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน ทั้งในด้านเทคนิค ด้านบุคคล และด้านพื้นฐานความคิด ทำให้ทราบถึงความต้องการทักษะของนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและนักศึกษาในการนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาทักษะของนักศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตในองค์กร ทำให้องค์กรมีโอกาที่จะพัฒนาต่อไปได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ในทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านบุคคล และด้านพื้นฐานความคิด

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนก/ฝ่ายที่สังกัด และปัจจัยองค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 หัวหน้างานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในเรื่องทักษะของนักศึกษาที่พึงประสงค์ ในทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านบุคคลและด้านพื้นฐานความคิด แตกต่างกัน

1.3.2 หัวหน้างานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในเรื่องทักษะของนักศึกษาที่พึงประสงค์ ในทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านบุคคลและด้านพื้นฐานความคิด แตกต่างกัน

1.3.3 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในเรื่องทักษะของนักศึกษาที่พึงประสงค์ ในทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านบุคคลและด้านพื้นฐานความคิด แตกต่างกัน

1.3.4 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในเรื่องทักษะของนักศึกษาที่พึงประสงค์ ในทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านบุคคลและด้านพื้นฐานความคิด แตกต่างกัน

1.3.5 หัวหน้างานที่อยู่แผนก/ฝ่ายที่สังกัดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในเรื่องทักษะของนักศึกษาที่พึงประสงค์ ในทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านบุคคลและด้านพื้นฐานความคิด แตกต่างกัน

1.3.6 หัวหน้างานที่อยู่ในขนาดขององค์การต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในเรื่องทักษะของนักศึกษาที่พึงประสงค์ ในทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านบุคคลและด้านพื้นฐานความคิด แตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีและกรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างาน โดยผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Robert L. Katz, พยุง ม่วงงาม (2546 : 9) และงานวิจัยของประภาส ทองรักษ์ (2548 : 5) โดยมีกรอบการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย

ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถที่จะประยุกต์ใช้ความรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ วิธีการ และเทคนิคต่างๆ สำหรับปฏิบัติงานประเภทใดประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ

ทักษะด้านบุคคล (Human Skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยมีความเข้าใจและมีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น ทั้งรายบุคคลและกลุ่มบุคคลจำนวนมาก มีความชำนาญทักษะด้านเทคนิค แต่ไม่มีความชำนาญด้านบุคคล จึงทำให้มีลักษณะความเป็นผู้นำที่บกพร่อง ส่วนผู้นำที่ดีจะต้องมีทักษะด้านบุคคล เพื่อบูชาใจ เพื่อสื่อสาร และมอบหมายงาน ประกอบด้วย ความเข้าใจในการสร้างแรงจูงใจ ความเป็นผู้นำ ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ความมีมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

ทักษะด้านพื้นฐานความคิด (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถในด้านความคิดที่จะวิเคราะห์และแยกแยะสถานการณ์ที่ซับซ้อน ตัวอย่างเช่น หากต้องการให้ระบุปัญหา ผู้นำก็จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านการตัดสินใจในการกำหนดทางเลือก ประเมินทางเลือก หรือตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด นอกจากนี้ยังรวมถึงการมองการณ์ไกล เข้าใจถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่จะมีผลต่อองค์กร หรือหน่วยงาน ประกอบด้วย การมองเห็นภาพโดยรวม การวิเคราะห์ การวินิจฉัย การสังเคราะห์ การวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของหัวหน้างาน ในเรื่องทักษะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานที่มีต่อของนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนก/ฝ่ายที่สังกัด และปัจจัยองค์กร เป็นตัวแปรต้น ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความคิดเห็นในทักษะทั้ง 3 ด้าน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับ ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้จัดทำให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตของประชากร

ประชากร คือ หัวหน้างานของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) ประสบการณ์การทำงาน
- 5) แผนก / ฝ่ายที่สังกัด

และ ปัจจัยองค์การ คือ ขนาดขององค์การ

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความคิดเห็นของหัวหน้างานเกี่ยวกับทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วยทักษะ 3 ด้าน คือ

- 1) ทักษะด้านเทคนิค
- 2) ทักษะด้านบุคคล
- 3) ทักษะด้านพื้นฐานความคิด

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาในการวิจัยอยู่ระหว่างเดือน ตุลาคม ปี พ.ศ.2550 ถึงเดือน กันยายน ปี พ.ศ.2551

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของหัวหน้างานที่เกี่ยวกับทักษะที่พึงประสงค์ในด้านเทคนิค ด้านบุคคล และด้านพื้นฐานความคิด ของนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.6.2 เป็นข้อมูลสำหรับสถานประกอบการในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เช่น การวางแผนกำลังคน การว่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนานุคลากร

1.6.3 เป็นข้อมูลสำหรับนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อใช้ในการปรับตัวเองให้ตรงกับคุณลักษณะหรือทักษะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการ เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะศึกษาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยอื่นๆ อีกต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.7.1 หัวหน้างาน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่คอยควบคุมดูแลและจัดการในหน่วยงานบังคับบัญชาพนักงาน พร้อมทั้งมีอำนาจในการตัดสินใจ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงาน

1.7.2 นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาที่เรียนจบ หรือกำลังศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานนั้นๆ

1.7.3 ทักษะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะทางอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะแปลความรู้สึก ความรู้ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ วิธีทำ เทคนิคเฉพาะอย่างและการใช้เครื่องมือต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติ การศึกษาเพิ่มเติม และการฝึกอบรม ออกมาเป็นการกระทำ

1.7.4 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถที่จะประยุกต์ใช้ความรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ วิธีการ และเทคนิคต่างๆ ซึ่งเป็นความรู้ความสามารถวิชาชีพทั้งในสาขาวิชาที่จบมา หรือจากประสบการณ์การทำงานวางแผน จัดระเบียบและติดตามผลได้ สำหรับปฏิบัติงานประเภทใดประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ

1.7.5 ทักษะด้านบุคคล (Human Skill) หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเป็นทีม (Team Work) มีความเข้าใจต่อพฤติกรรมและมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจต่อผู้อื่น ทั้งรายบุคคลและกลุ่มบุคคลจำนวนมาก มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น ให้ความสำคัญกับทุกคน มีมนุษยสัมพันธ์ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี มีคุณธรรม

1.7.6 ทักษะด้านพื้นฐานความคิด (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถในด้านความคิดที่จะวิเคราะห์และแยกแยะสถานการณ์ที่ซับซ้อน ตัวอย่างเช่น หากต้องการให้ระบุปัญหาผู้นำก็จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านการตัดสินใจในการกำหนดทางเลือก ประเมินทางเลือก หรือตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด นอกจากนี้ยังรวมถึงการมองการณ์ไกลเข้าใจถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่จะมีผลต่อองค์กรหรือหน่วยงาน ประกอบด้วย การมองเห็นภาพโดยรวม การวิเคราะห์ การวินิจฉัย การสังเคราะห์ การวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น

1.7.7 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของหัวหน้างาน

1.7.8 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง อายุการทำงานโดยรวมของหัวหน้างาน

1.7.9 ขนาดขององค์กร หมายถึง ทุนจดทะเบียนของบริษัท

บทที่ 2

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงระดับทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีแนวคิด ค้นคว้าข้อมูลต่างๆ จากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางในการวิจัย โดยแยกเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทักษะ

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ

2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทักษะ

2.1.1 นิยามและความหมายของทักษะ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ให้ความหมายของคำว่า ทักษะ ไว้ว่า หมายถึง ความชำนาญ

Katz (1955 : 34-42) ได้ให้ความหมายของทักษะ ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะแปลความรู้สึก ความรู้ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ วิธีทำ เทคนิคเฉพาะอย่าง และการใช้เครื่องมือต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติ การศึกษาเพิ่มเติมและการฝึกรอบร้อม ออกมาเป็นการกระทำ

Klausmeior and Ripple (1971) ได้ให้ความหมายของทักษะ ไว้ว่า ทักษะเป็นระดับความคล่องแคล่วในการประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องตามลำดับ ผู้ที่มีความสามารถของทักษะสูงจะมีลักษณะดังนี้

- สามารถประกอบกิจกรรมนั้นๆ ให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะมีความตั้งใจในการกระทำนั้นแต่เพียงน้อยก็ตาม

- สามารถแยกแยะและมองเห็นแนวทางที่จะทำได้ดีกว่าเดิม

- สามารถรู้ผลและตรวจสอบความถูกต้องได้เร็วและไม่ผิดพลาด

- ทำได้รวดเร็วและมีการประสานงานกันดี

- มีความคงที่ ทำได้สม่ำเสมอแม้อยู่ในภาวะแวดล้อมต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Garison (1972) ได้อธิบายความหมายของทักษะ ไว้ว่า เป็นแบบของพฤติกรรมที่กระทำไป ด้วยความราบเรียบ รวดเร็ว แม่นยำ ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาความสามารถของตน

Page (1977) ได้อธิบายความหมายของทักษะ ไว้ว่า เป็นระบบและมีรูปแบบของการ ประสานต่อเนื่องกัน ทั้งกิจกรรมทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะประกอบด้วยกระบวนการรับ ได้แก่ อวัยวะรับสัมผัสต่างๆ กับกระบวนการแสดงออก ได้แก่ กล้ามเนื้อต่างๆ ซึ่งเป็นการตอบสนอง ทักษะเป็นการใช้การรับรู้ด้านกลไก การใช้มือ และความสามารถทางสังคม ซึ่งขึ้นอยู่กับเนื้อหาของ ทักษะนั้น

ดังนั้นทักษะจึงเป็นแผนของพฤติกรรมที่มีความต่อเนื่องกัน ซึ่งจะประกอบด้วยสิ่งเร้าและ การตอบสนอง ให้การประกอบกิจกรรมนั้นเป็น ไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

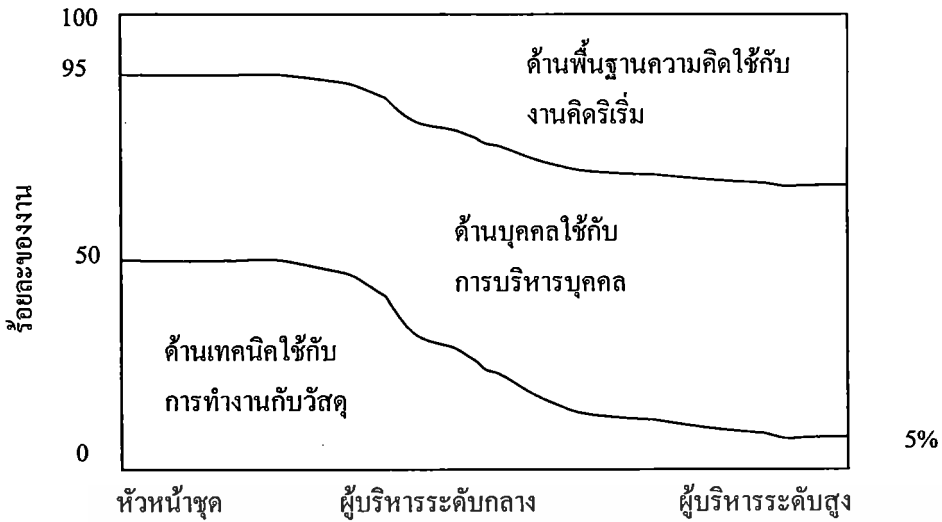
2.1.2 แนวคิดและความรู้เกี่ยวกับทักษะ

ธีระวุฒิ บุญยโสภณ และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2540 : 197) กล่าวว่า ทักษะเป็นส่วนประกอบ สำคัญประการหนึ่งของผู้นำที่ดี เราอาจแยกทักษะออกได้เป็น 3 ชนิด คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคคล และทักษะด้านความคิด แม้ว่าในทางปฏิบัติจะต้องใช้ทักษะทั้ง 3 ชนิดนี้ร่วมกัน ไปก็ตาม แต่เราสามารถแยกพิจารณาแต่ละด้าน ดังนี้

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) คือ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในงาน ด้านเทคนิคต่างๆ เช่น กรรมวิธีการผลิต ด้านวัสดุ รวมทั้งทักษะของนักบัญชี นักการเงิน เป็นต้น ความรู้ความสามารถดังกล่าวเป็น ไปเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นๆ เมื่อได้รับเลื่อนตำแหน่งมา เป็นผู้ในสายงานนั้นๆ ความจำเป็นต้องใช้ทักษะในแต่ละสายงานก็หมดไป เพราะผลงานจะขึ้น กับทักษะของลูกน้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาแล้ว และในหลายกรณีพบว่าเขาไม่พบกับโอกาสที่ต้อง ใช้ทักษะทางเทคนิคอีกเลย

2) ทักษะด้านบุคคล (Human Skill) คือ ความชำนาญในการทำงานร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารและคนงาน ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อพฤติกรรมของลูกน้อง วิธีการต่างๆ ที่จะ ใช้กับคนงานที่มีปัญหา รวมทั้งความสามารถในการทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมได้ดี

3) ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) คือ ความสามารถในการด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ และแยกแยะสถานการณ์ที่ซับซ้อน สามารถตัดสินใจในการกำหนดทางเลือก ประเมินทางเลือก หรือตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด นอกจากนี้ยังรวมถึงการมองการณ์ไกล เข้าใจถึงเหตุการณ์ใน อนาคตที่จะมีผลต่อองค์กรหรือหน่วยงาน ประกอบด้วย การมองเห็นภาพโดยรวม การวิเคราะห์ การวินิจฉัย การสังเคราะห์ การวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น



ภาพที่ 2.1 แสดงระดับความจำเป็นในการใช้ทักษะสำหรับนักบริหารงานระดับต่างๆ
ที่มา : ชีระวุฒิ บุญยโสภณ และวีรพงษ์ เกลิมจิระรัตน์ (2540 : 198)

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ชัดเจนว่า ผู้บริหารระดับต่ำ (Supervisor) จะต้องใช้ทักษะด้านเทคนิคมากพอๆ กับด้านบุคคล เมื่อเลื่อนระดับการทำงานสูงขึ้น ความจำเป็นด้านเทคนิคจะลดลง ส่วนที่เพิ่มขึ้นคือ ทักษะด้านพื้นฐานความคิดของผู้นำ และเมื่อความก้าวหน้ามากขึ้นไปสู่ผู้นำระดับสูง ทักษะด้านเทคนิคจะลดลงอีก จนเหลือราว 5% เท่านั้น ส่วนทักษะด้านพื้นฐานความคิดจะเพิ่มขึ้น จนกระทั่งเป็นส่วนใหญ่ของทักษะทั้งหมดที่ต้องใช้ในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 24-26) ได้กล่าวถึงทฤษฎี Mann กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรมี 3 ทักษะ ที่ผสมกลมกลืนไปตามอัตราส่วนที่แตกต่างกัน ทักษะทั้ง 3 ได้แก่ ทักษะการจัดการ (Managerial Skill) ทักษะทางมนุษย์ (Human Skill) และทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงอัตราส่วนที่แตกต่างกันของทักษะทั้ง 3 ของผู้บริหารแต่ละระดับ
ที่มา : ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 25)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ทักษะด้านการจัดการ (Managerial Skill) เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะบริหารงานและรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือของบุคคลในการทำงาน การสร้างความก้าวหน้า และพัฒนาสถานศึกษา เพื่อผลิตผลและความสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ทักษะทางการจัดการ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งงาน การควบคุมงาน การประสานงาน การจัดองค์การ การบริหารทรัพยากร รวมทั้งประเมินผลและติดตามผลการทำงาน

2) ทักษะทางมนุษย์ (Human Skill) เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ พัฒนางาน ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ มีความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น ให้ความสำคัญกับทุกคน มีความจริงใจต่อผู้อื่น มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี มีคุณธรรม ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และคอยปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองเสมอ ดังเช่นที่ วิจิตร วรุตบางกูร และ สุพิชญา ธีระกุล (2523 : 74-76) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญๆ คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เปิดเผยเป็นกันเอง เพื่อดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตน

3) ทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) ความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานให้บรรลุผล ทักษะทางเทคนิค เป็นทักษะที่ผสมระหว่างความรู้และความสามารถในการทำงานของตน ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่างๆ ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านบริหารบุคคล งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การเงิน ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่น วิจิตร วรุตบางกูร และ สุพิชญา ธีระกุล (2523 : 74-76) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่เป็นนักพัฒนา ควรเป็นผู้ที่คิดเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่ทันสมัย และบุคคลทุกฝ่ายมีความพอใจต่อการปฏิบัติงานนั้น

สมยศ นาวิการ (2540 : 17-27) กล่าวถึงทักษะทางการบริหารที่ผู้บริหารควรมี

1) ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) คือ ความสามารถที่จำเป็นต่อการดำเนินงานที่เฉพาะเจาะจงให้บรรลุความสำเร็จ มักจะเป็นความรู้เฉพาะด้านและความสามารถใช้เครื่องมือวิธีการและเทคนิค เพื่อแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่เฉพาะด้าน

2) ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills) คือ ความสามารถทางการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี สามารถจูงใจให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาอยากทำงาน มีวิธีการที่สามารถโน้มน้าวเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมงานให้มีทิศทางที่พึงประสงค์ ดังนั้นความสามารถทางมนุษย์จะเป็นความเชี่ยวชาญทางการเกี่ยวพันระหว่างบุคคลอื่น เช่น การจูงใจ การประสานงาน การเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และการแก้ไขความขัดแย้ง เป็นต้น

3) ทักษะทางความคิด (Conceptual Skills) คือ ความสามารถทางการคิดเชิงวิเคราะห์ที่สามารถมององค์การในภาพรวมได้ นึกคิดคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตได้ถูกต้องและเฉียบแหลม

ผู้บริหารในระดับการบริหารต่างๆ ต้องการทักษะทางการบริหารที่แตกต่างกัน ดังแสดงในภาพที่ 2.2

ทักษะทางเทคนิค - ผู้บริหารระดับต้นต้องการมากที่สุด และต้องการน้อยลงมาในผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูงตามลำดับ

ทักษะทางมนุษย์ - ผู้บริหารทุกระดับต้องการมาก

ทักษะทางความคิด - ผู้บริหารระดับสูงต้องการมาก และต้องการน้อยลงมาในผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้นตามลำดับ

ผู้บริหารที่มีระดับการบริหารที่แตกต่างกัน จะมีรูปแบบในการวางแผนที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารระดับสูง เน้นการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) ผู้บริหารระดับกลาง เน้นการวางแผนของกิจการ (Tactical Organization) ผู้บริหารระดับต้น ต้องเน้นการวางแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปปฏิบัติ (Operational Implementation) ทักษะทางการบริหาร (Administrative Skills) สมรรถภาพของผู้บริหาร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ รูปร่างหน้าตาที่เห็นเพียงผิวเผินภายนอกเท่านั้น สิ่งที่จะชี้ชัดให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร คือ ทักษะทางการบริหารนั่นเอง ดังนั้น ทักษะทางการบริหารจะทำให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้มากขึ้น

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ

2.2.1 นิยามและความหมายของผู้นำ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2522 : 95) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่นๆ และ ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นหัวหน้า

ภิญโญ สาร (2526 : 344-345) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลายๆ คน ที่มีอำนาจมีอิทธิพล หรือมีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้

อรุณ รักรธรรม (2527 : 187-188) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้น หรือได้รับคัดเลือกขึ้นให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ ภาวะผู้นำนั้นย่อมจะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารงาน เพราะผู้นำนั้นเปรียบประดุจดวงประทีปขององค์กร เป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวการขององค์กร และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานขององค์กร หรือหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอันมาก

สุเมธ เดียววิเศษ (2527 : 50) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในอันที่จะ

เอกสภา ก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่พึงต้องการ และไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลที่จะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของตนได้

ถวิล เกื้อถวิลวงศ์ (2530 : 219) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มในความพยายามที่จะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 : 60) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในองค์กรหรือในหน่วยงาน ไม่ว่าจะจะเป็นความคิด หรือพฤติกรรมการทำงาน

ชาญชัย อาจินสมจารย์ (2535 : 18) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำงาน เป็นคุณสมบัติที่ช่วยให้หัวหน้างานใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นยอมรับการสั่งการของเขาอย่างอิสระด้วยความเต็มใจ ผู้นำที่ดีจะมีความสามารถเฉพาะในการทำให้ผู้อื่นติดตามเขาและทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 219) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการตัดสินใจ ใช้อำนาจหน้าที่ การมีอิทธิพลที่จะชักนำผู้อื่นให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน

สิทธิโชค วรานุถสถันติ (2546 : 263) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่บุคคลคนหนึ่งสามารถกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของกลุ่ม ด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่มเกิดแรงจูงใจและใช้ความสามารถของคนในกลุ่มตนนั้นกระทำการเปลี่ยนแปลงตามการโน้มน้าวของคนผู้นั้น

จากความหมายของผู้นำดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้นำ หรือความเป็นผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล โดยการควบคุมผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะหน่วยงานต่างๆ ย่อมต้องการผู้นำที่ดีมาเป็นผู้บริหาร เพราะฉะนั้นลักษณะของผู้บริหารกับผู้นำย่อมเหมือนกัน ผู้นำเป็นศูนย์กลางของการบริหาร เป็นศูนย์กลางแห่งพลังของบุคคลในองค์กร เป็นแกนกลางในการดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา และต่อผลงานของส่วนรวม ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพและคุณค่าขององค์กร

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ

ในการศึกษาถึงความเป็นผู้นำในองค์กรนั้น มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอยู่มากมาย ซึ่งพอจะแยกออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มทฤษฎีลักษณะผู้นำ กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ และกลุ่มทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ โดยมีรายละเอียดของแต่ละกลุ่มทฤษฎี ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2.1 ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Theories)

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2548 : 76-77) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีลักษณะผู้นำ เป็นทฤษฎีเชิงจิตวิทยา โดยนักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่าการเป็นผู้นำนั้นขึ้นกับบุคลิกภาพทั้งในด้านทางกายและจิตใจ บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีลักษณะผู้นำ บางคนเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ กลุ่มทฤษฎีนี้ได้แยกลักษณะผู้นำออกเป็น 2 ด้านคือ

1) ลักษณะทางกายภาพ เป็นที่เชื่อว่าผู้นำควรต้องมีรูปร่างสูงสง่า หน้าตาดี กิริยาห้าวหาญ มีความเป็นผู้นำอยู่แล้วตามธรรมชาติ ซึ่งทำให้ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำได้ง่าย นักทฤษฎีบางคนในกลุ่มนี้ถึงกับเชื่อว่า กล้ามเนื้อออก เป็นชาย ดังเห็นได้จากวัฒนธรรมและประเพณีของหลายประเทศมีแต่ผู้ชายเท่านั้นที่ก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำองค์กรได้

2) ลักษณะบุคลิกภาพ เป็นแนวคิดที่พยายามค้นหาว่า ผู้นำควรมีบุคลิกภาพอย่างไร จึงจะมีความเป็นผู้นำ เช่น มีการค้นพบว่าผู้นำต้องมีความสามารถในการควบคุมบังคับบัญชา มีความสำเร็จในอาชีพ มีความมั่นใจในตนเอง มีความเด็ดขาด มีความพยายามบรรลุเป้าหมายส่วนตัว มีความฉลาด เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 197) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ คือ ทฤษฎีซึ่งเสาะแสวงหาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านร่างกาย หรือด้านสติปัญญา ซึ่งแยกให้เห็นความแตกต่างของคนที่เป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คุณลักษณะ 6 ประการของผู้นำมีดังนี้

- 1) มีพลังและความทะเยอทะยานสูง
- 2) มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น
- 3) มีความซื่อสัตย์สุจริตและความซื่อตรง
- 4) มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
- 5) มีความเฉลียวฉลาด
- 6) มีความรอบรู้ในการทำงาน

บุคคลที่มีความเป็นผู้นำในตนเอง หมายถึง บุคคลที่มีความยืดหยุ่นในการปรับบุคลิกภาพให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ แต่อย่างไรก็ตามไม่มีการรับรองว่าคุณลักษณะใดจะทำให้เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

จันทร ชุ่มเมืองปัก (2545 : 96-99) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ผู้นำที่จะเป็นของคนทั่วไป ทั้งที่เป็นสมาชิกในกลุ่มหรือเป็นบุคคลนอกกลุ่มทั่วไป จะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 1) ผู้นำที่ดีต้องมีความรับผิดชอบสูง
- 2) ผู้นำที่ดีต้องทำตัวเป็นอย่าง
- 3) ผู้นำจะต้องกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติที่เคร่งครัด แต่อยู่ในเกณฑ์
- 4) ผู้นำที่มีต้องรู้ว่าต้องทำอะไรและไม่ต้องทำอะไร
- 5) ผู้นำต้องแสดงบทบาทในฐานะหัวหน้าทีม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 6) ผู้นำจะต้องใช้เวลาเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
- 7) ผู้นำในทางธุรกิจต้องศึกษาคู่แข่งอยู่ตลอดเวลา
- 8) ผู้นำต้องรู้จักเลือกบุคลากรมาเป็นผู้ช่วยงาน
- 9) ผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล
- 10) ผู้นำที่ดีต้องเข้มแข็งแ้มใส
- 11) มีจรรยาบรรณของความเป็นผู้นำ

ชาญชัย อาจินสมจารย์ (2538 : 70) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จของผู้นำว่า ผู้นำที่จะประสบผลสำเร็จในการทำงานจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 1) มีความสามารถทางด้านพื้นฐานและประสบการณ์ (Background and Experience)
- 2) มีความสามารถทางด้านสติปัญญาและคุณภาพทางสมอง (Intellectual and Mental Qualities) ซึ่งแยกเป็น

- 2.1 ความสามารถทางด้านภาษา (Verbal Ability)
- 2.2 ความสามารถทางด้านเหตุผล (Reasoning Ability)
- 2.3 ความสามารถจดจำ (Memory Ability)
- 2.4 ความสามารถด้านรอบรู้ทั่วไป (General Mental Ability)
- 2.5 ความสามารถในการวินิจฉัย (Judgment Ability)
- 2.6 ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ (Flexibility Ability)

- 3) มีความสามารถด้านคุณลักษณะของร่างกาย (Physical Attributes)
- 4) มีความสามารถทางด้านบุคลิกภาพ และความสนใจ (Personality and Interest)

ลิปโปนนท์ เกตุทัต (2537 : 4) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่แท้จริง ว่าจะต้องเป็นคนที่มีความคิดกว้างไกล มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีความกล้า (Courage-Boldness) มีพลัง (Energy) ก่อให้เกิดศรัทธาดึงดูดให้มีผู้ร่วมทำงานด้วย (Ability to Motivate Others) มีวินัยในตนเอง (Self Discipline) เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีอุปนิสัยปรับปรุงงานเป็นระบบเป็นนิจ (Project Orientation) และมีคุณธรรม

เมธี ปิณฑนานนท์ (2536 : 11-13) ได้เสนอแนะว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์และคาดหวัง ควรประกอบด้วย

- 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Vision)
- 2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)
- 3) มีความกล้าในการตัดสินใจฉับไว (Courage-Boldness)
- 4) มีพลังกาย พลังใจ และพลังความคิด (Energy)
- 5) มีคุณธรรมสูง (High Morality Integrity)
- 6) มีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา (Ability to Motivate Others)
- 7) มีวินัยในตนเอง (Self Discipline)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และผู้บริหารควรให้ความสนใจเกี่ยวกับคุณลักษณะที่จะต้องเรียนรู้ ผู้ฝึกฝนและปรับปรุงตน เพื่อเป็นการพัฒนาในส่วนที่ตนยังบกพร่อง ดังนี้

1) สมรรถวิสัย (Capacity) หมายถึง การมีเชี่ยวชาญ มีความระมัดระวังความสามารถในการพูด การตัดสินใจ

2) ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง การเป็นผู้ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มีน้ำใจเป็นนักกีฬา สนใจในการกีฬาอันจะเป็นแนวทางให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความวางใจได้ การริเริ่มความเพียรพยายาม ความรุดหน้า ความเชื่อมั่นในตนเอง และความปรารถนาที่จะกระทำด้วยความดีเลิศ

4) ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในงานกิจกรรมด้านต่างๆ ความสามารถในการเข้าสังคมร่วมมือและประสานงานกัน การปรับตัว มีอารมณ์มั่นคง และมีอารมณ์ขัน เป็นต้น

5) สถานภาพ (Status) หมายถึง การมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความนิยมนิติ ตยัคคานนท์ (2535 : 29-39) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะที่ดี สรุปได้ดังต่อไปนี้ มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง มีความรู้ เกี่ยวกับหน้าที่การงานและความรู้ทั่วไป สามารถให้คำปรึกษาหรือแก้ปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้ มีบุคลิกดี หากมีบุคลิกที่ไม่ดี แม้ว่าผู้นำจะมีความรู้ความสามารถมากเท่าใดก็จะทำให้ขาดความเลื่อมใสศรัทธา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความกระตือรือร้น อันจะทำให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองมาสู่หน่วยงาน และยังให้ข้อคิดเพิ่มเติมอีกว่า ความเจริญรุ่งเรืองจะเกิดขึ้นได้อยู่กับ 2 ปัจจัย คือ ความเจริญตามธรรมชาติ ความเจริญจากผู้นำ มีการตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจ เป็นคุณลักษณะที่ผู้นำจะต้องมีเป็นอย่างยิ่ง มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว ไม่โลเล มีความแนบเนียนหรือมีศิลปะในการทำงาน มีความอดทน มีสมาธิในการทำงาน สามารถบังคับใจตนเองได้ มีการสื่อความหมายที่ดี เพื่อนำไปปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์ มีความเห็นอกเห็นใจ ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละ และไม่ใช้อิทธิฤทธิ์ในทางผิด ยกย่องให้เกียรติและให้ความไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสงบเสงี่ยม มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคนที่เป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้นำในเรื่องนี้ มีการเข้าสังคมดี มีความตื่นตัว ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ ยอมรับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ แสวงหาความรู้เพื่อนำมาปรับปรุงงาน และมีการวางแผนและดำเนินงานตามแผนงาน

เสนาะ ติยาวี (2535 : 365-367) ได้ให้ความเห็นว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความมานะพยายาม ความฉลาดรอบคอบ ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ความมีมนุษยสัมพันธ์ การมีสังคม และความมีอุปนิสัย

วนิดา ฐปะเดมิย์ (2532 : 5-6) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ 7 ประการ คือ มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เพราะสุขภาพเป็นหลักประกันประการแรกของการทำงาน ต้องมี

เอกส ความรู้ ความสามารถ ความเฉลียวฉลาด หากขาดความเฉลียวฉลาดแล้ว จะทำให้ขาดความเชื่อมั่น คำ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีอารมณ์มั่นคงและต้องผจญกับคุณลักษณะต่างๆ ถ้าอารมณ์ไม่มั่นคงจะบริหารงานด้วยอารมณ์มากกว่าเหตุผล มีความประพฤติดี มีคุณธรรมสูง มีความเชื่อมั่น และสามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็น มีความรับผิดชอบ ไม่เห็นแก่ตัว มีไหวพริบ เป็นต้น เป็นคุณลักษณะที่ทำให้เกิดความนับถือและเลื่อมใสและมีมนุษยสัมพันธ์ มีสังคมที่ดีกับทุกคน และมีความกระตือรือร้น ให้ความสำคัญกับทุกคนเท่าเทียมกัน

อารี เพชรบุค (2530 : 108-109) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

1) จะต้องมีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องมีระดับสติปัญญา โดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เป็นผู้นำ ถึงแม้ว่าจะไม่แตกต่างกันมาก แต่ต้องแตกต่างกัน เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ อย่างกว้างขวาง ต้องการที่จะติดต่อกับบุคคลอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้คนอื่นยอมรับฟังความคิด ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่กระตุ้นสมาชิกที่เป็นผู้ตามเขา ผู้นำจะต้องเข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมของคนอื่นที่ติดต่อกับเขา ดังนั้นบุคคลที่ฉลาดกว่าเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ หรือเรื่องต่างๆ ดังกล่าวมาได้

2) จะต้องมีความวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social Maturity and Breadth) ผู้นำจะต้องมีความสนใจสิ่งต่างๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ จะต้องยอมรับสภาพต่างๆ ไม่ว่าจะแพ้หรือชนะ ไม่ว่าจะผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่างๆ เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง และนับถือตัวเอง

3) จะต้องมีความแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation and Achievement Drive) ผู้นำจะต้องมีความแรงจูงใจภายในสูง และจะต้องมีความเข้มแข็งที่จะทำอะไรให้ดีเด่น ให้สำเร็จอยู่เรื่อยๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จ ก็จะกลายเป็นแรงจูงใจท้าทายให้ทำสิ่งอื่นต่อไป ผู้นำจะต้องทำงานหนัก เพื่อความพึงพอใจของตนเอง มากกว่าสิ่งตอบแทนจากภายนอก ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ

4) จะต้องมีความทัศนคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น เขายอมรับอยู่เสมอว่า งานที่ทำสำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำไม่ใช่เขาทำเอง ดังนั้นเขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะด้านสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความนับถือผู้อื่น และจะต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่น ในฐานะที่เขาเป็นบุคคล ไม่ใช่ฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น และมีความสนใจร่วมกับคนอื่น

2.2.2.2 ทฤษฎีผู้นำตามพฤติกรรม (Personal Behavioral Theories)

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2548 : 77-80) กล่าวว่า ทฤษฎีผู้นำตามพฤติกรรม เป็นกลุ่มทฤษฎีที่พิจารณาผู้นำตามวิธีการใช้อำนาจ หรือแนวพฤติกรรมของผู้นำหรือตาม “มาด” (Style) ในการใช้อำนาจผู้นำ โดยทฤษฎีในกลุ่มนี้มีอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน

1) ทฤษฎีผู้นำตามลักษณะการใช้อำนาจ เป็นทฤษฎีที่มองพฤติกรรมของผู้นำว่าเป็นผู้นำที่มีลักษณะเผด็จการ ซึ่งถือตัวเองเป็นใหญ่ และสื่อสารแบบบนลงล่าง หรือเป็นลักษณะประชาธิปไตยที่เน้นการมีส่วนร่วมของลูกน้องและเน้นการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน โดยแบ่งผู้นำออกเป็น 4 ประเภท คือ

(1) ผู้นำเผด็จการเต็มขั้น เป็นผู้นำที่ไม่มีความเชื่อมั่น หรือไว้ใจผู้บังคับบัญชาเลย และยากที่จะได้รับความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาเองจะรู้สึกไม่มีอิสระในการพูดถึงปัญหาการทำงานกับผู้บังคับบัญชา

(2) ผู้นำที่เป็นเผด็จการแบบมีศิลปะ เป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะนาย-บ่าว และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นครั้งคราว แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังรู้สึกไม่ค่อยอิสระในการพูดถึงปัญหาในการทำงาน

(3) ผู้นำแบบใช้กลุ่มปรึกษา เป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นและไว้ใจผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ยังคงการเก็บอำนาจการตัดสินใจไว้ มักได้รับความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ประโยชน์ได้มาก และผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระพอสมควรในการอภิปรายถึงปัญหาในการทำงาน

(4) ผู้นำแบบใช้กลุ่มร่วมมือ เป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นและไว้ใจผู้ใต้บังคับบัญชา มาก มักจะเป็นผู้ขอความเห็นหรือความคิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ และผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นอิสระในการอภิปรายปัญหาอย่างเต็มที่

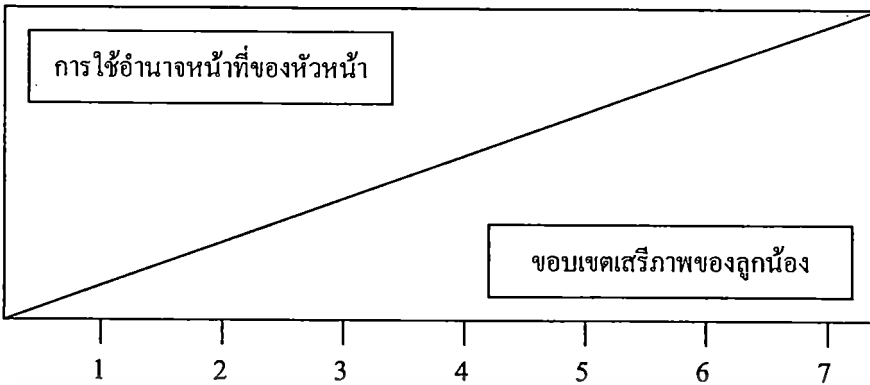
2) ทฤษฎีผู้นำตามลักษณะการให้ความสำคัญ แนวคิดนี้เป็นการมองพฤติกรรมของผู้นำว่า ให้ความสำคัญหรือเน้นสิ่งใดมากกว่ากันในการทำงาน โดยมีทฤษฎีดังนี้

(1) ทฤษฎีที่เน้นงานกับลูกน้อง จะแบ่งผู้นำเป็น 2 ประเภท ประเภทแรกจะเป็นผู้นำแบบเน้นงาน โดยจะกำหนดงานให้ลูกน้องทำ คอยดูแลสอดส่องอย่างใกล้ชิดว่าลูกน้องทำตามที่กำหนดไว้หรือไม่ มีการใช้สื่อุงใจต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานให้ได้ผลมากๆ ตามมาตรฐานการทำงาน อีกประเภทหนึ่ง เป็นผู้นำแบบที่เน้นลูกน้อง คือ ให้ความสำคัญกับคน แก้ไขปัญหาส่วนตัวของลูกน้อง ใช้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำจะกำหนดเป้าหมายให้ลูกน้องทราบแล้วให้ลูกน้องมีเสรีภาพในการทำงานตามเป้าหมายพอสมควร ผู้นำแบบหลังนี้จะให้ผลผลิตของงานสูงกว่า ผลเสียมีน้อยกว่า ลูกน้องขาดงานน้อยและมีทัศนคติต่องานดีกว่า

(2) ทฤษฎีที่เน้นนายกับลูกน้อง จะพิจารณาว่าในการบังคับบัญชานั้นผู้นำยึดเอาตัวนายเป็นเกณฑ์หรือคำนึงถึงลูกน้องเป็นหลัก ซึ่งเขียนเป็นแบบแผน ได้ดังนี้

ผู้นำที่เน้นหัวหน้า (ตัวนาย)

ผู้นำที่เน้นลูกน้อง



ภาพที่ 2.3 แสดงลักษณะผู้นำแบบเน้นนายกับลูกน้อง

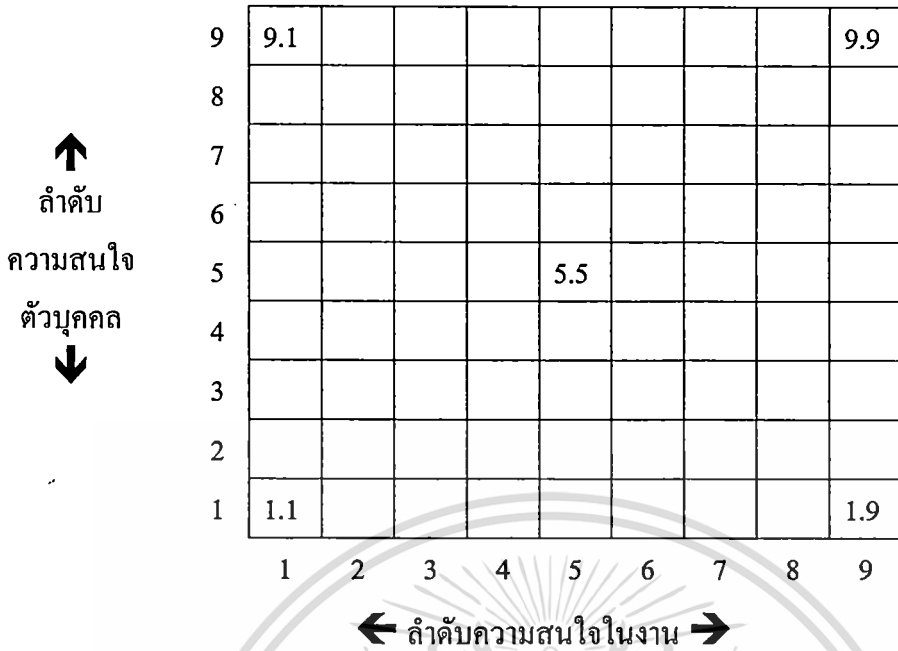
ที่มา : วิชัย โถสุวรรณจินดา (2548 : 79)

ระดับ

1. นายตัดสินใจและแจ้งการตัดสินใจ
2. นายชักชวนให้ลูกน้องรับการตัดสินใจ
3. นายเสนอความคิดและให้ลูกน้องซักถาม
4. นายเสนอการตัดสินใจแบบชั่วคราว แต่เปลี่ยนแปลงได้
5. นายเสนอปัญหา รับฟังคำแนะนำและตัดสินใจ
6. นายกำหนดขอบเขตการตัดสินใจ และให้กลุ่มตัดสินใจ
7. นายให้ลูกน้องทำงานได้ตามใจ ภายในขอบเขตที่กำหนด

การจัดลำดับแบบนี้ขึ้นกับสัดส่วนและขอบเขตการใช้อำนาจของหัวหน้ากับขอบเขตเสรีภาพที่ลูกน้องมีในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย

(3) ทฤษฎีข่ายการบริหาร ได้นำ 2 องค์ประกอบมาร่วมพิจารณา คือ ความสนใจในตัวบุคคล ซึ่งหมายถึง ผู้นำบริหารงานโดยคิดถึงความก้าวหน้าและความสุขของลูกน้องเป็นหลัก และความสนใจในงาน ซึ่งหมายถึง ผู้นำบริหารงานโดยคิดถึงการทำงาน ผลผลิต และระดับการผลิต เป็นเกณฑ์ ข่ายการบริหารงานนี้จะกำหนดระดับความมากน้อยไว้ 9 ขั้นดังนี้



ภาพที่ 2.4 แสดงแผนผังข่ายการบริหาร

ที่มา : วิชัย โถสุวรรณจินดา (2548 : 80)

จากข่ายการบริหารข้างต้น ทำให้สามารถจัดผู้นำได้ 5 ประเภทใหญ่ คือ

- 1) แบบไม่เอาไหน (1.1) เป็นผู้นำที่ไม่สนใจลูกน้องและไม่สนใจงาน ใช้ความพยายามน้อยมากในการทำงานให้ได้ผล
- 2) แบบงานลูกเดียว (1.9) เป็นผู้นำที่เน้นผลงานอย่างมาก แต่ไม่สนใจในการพัฒนาบำรุงขวัญและกำลังใจ และความสุขของลูกน้อง
- 3) แบบบ้านเทิงสโมสร (9.1) เป็นผู้นำที่เน้นการส่งเสริมความสุขของลูกน้อง เห็นใจลูกน้อง แต่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงาน
- 4) แบบทีม (9.9) เป็นผู้นำที่เน้นการทำงานและขวัญกำลังใจของลูกน้อง พยายามทำให้ลูกน้องทำงานอย่างสบายอกสบายใจ สนใจการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้บรรยากาศในการทำงานน่าสนุก
- 5) แบบครึ่งทาง (5.5) เป็นประเภทงานก็เอา ลูกน้องก็สนใจ แต่ไม่กระตือรือร้นเต็มที่จนถึงขั้น เป็นผู้นำชนิดที่ตีพอประมาณ เลือกลงสายกลางแต่ครึ่งทางก็พอ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 198) กล่าวว่า ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม คือ ทฤษฎีที่เสนอความเห็นว่ามีพฤติกรรมเฉพาะที่แยกผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งทำโดยศูนย์วิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ข้อสรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำ 2 ประการคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ผู้นำที่มุ่งพนักงาน (Employee Oriented) คือ บุคคลที่มุ่งที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะให้ความสนใจกับบุคคล ได้แก่ ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับผลผลิตขององค์การและความพึงพอใจในระดับสูง

2) ผู้นำที่มุ่งความสำคัญทางการผลิต (Production Oriented) เป็นผู้นำที่มุ่งจะบรรลุด้านเทคนิคการทำงานและลักษณะงาน

จากการวิจัย สรุปได้ว่า ผู้นำที่มุ่งพนักงานจะมีความรักผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ได้ผลผลิตสูงและพนักงานพอใจในการทำงานมากกว่า ส่วนผู้นำที่มุ่งผลผลิตจะได้ผลผลิตต่ำและพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

2.2.2.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Theories)

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2548 : 80) กล่าวว่า ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ เป็นทฤษฎีที่ถือว่า ความเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องของสถานการณ์ ไม่ใช่เรื่องบุคคล นักคิดตามแนวทฤษฎีนี้ไม่เห็นด้วยกับการสรุปว่า ผู้นำประเภทใดประเภทหนึ่งจะทำงานได้ผลดีที่สุดในทุกสถานการณ์ ผู้นำประเภทหนึ่งอาจมีประสิทธิภาพสูงสุดในสถานการณ์หนึ่ง แต่อาจไร้ผลโดยสิ้นเชิงในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้ ดังนั้นการเลือกผู้นำจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงสถานการณ์แวดล้อม เช่น สัมพันธภาพระหว่างนายกับลูกน้อง ความรู้ความสามารถของลูกน้อง โครงสร้างของหน่วยงาน และฐานอำนาจในการบังคับบัญชา

อย่างไรก็ตาม ในการวิเคราะห์ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์นั้น ยังมีเงื่อนไขเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คือ อิทธิพลของผู้บริหาร อิทธิพลของผู้ใต้บังคับบัญชา และอิทธิพลที่ได้จากสถานการณ์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 198) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ ว่าเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาว่ามีสถานการณ์ใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ ความพยายามที่จะศึกษาปัจจัยสถานการณ์ว่ามีสถานการณ์ใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ ปัจจัยที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการ ได้แก่

- 1) คุณภาพด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก
- 2) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้นำ
- 3) ความชัดเจนในบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) บรรทัดฐานของกลุ่ม
- 5) ข่าวสารข้อมูลที่เพียงพอ
- 6) การยอมรับการตัดสินใจของผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 7) วุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการ จัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง

2.3.1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

2.3.1.1 ประวัติความเป็นมา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมเดิมชื่อ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์
จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2520 เพื่อให้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง เป็นศูนย์กลางการศึกษาที่สมบูรณ์จึงได้นำส่วนราชการระดับภาควิชาทางสาขาวิทยาศาสตร์
ภาษาศาสตร์ มนุษย์ศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ซึ่งสังกัดอยู่ในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และคณะ
วิทยาศาสตร์ในขณะนั้น แยกออกมารวมเข้าด้วยกันจัดตั้งเป็นคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและ
วิทยาศาสตร์ โดยรัฐมนตรีทบวงมหาวิทยาลัยได้ลงนามอนุมัติ เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2520
ทำหน้าที่ผลิตครูอาชีพศึกษาสำหรับวิทยาลัยเทคนิคและอาชีวศึกษาต่างๆ ให้การศึกษา ค้นคว้าวิจัยทาง
วิทยาศาสตร์และทำหน้าที่การจัดการเรียนการสอนวิชาพื้นฐานทั่วไปตามหลักสูตรระดับปริญญาตรี
ให้กับคณะต่างๆ ในสถาบันฯ

ต่อมา ทบวงมหาวิทยาลัยอนุมัติให้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์ขึ้น เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2531 โดยรวบรวมภาควิชาและบุคลากร
ทางด้านวิทยาศาสตร์แยกออกมาจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ จัดตั้งเป็นคณะ
วิทยาศาสตร์ ส่วนคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์เดิม เปลี่ยนชื่อเป็น คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม ตามที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 44 เล่ม 105 ตอนที่ 206
วันที่ 8 ธันวาคม 2531 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา (ที่มา : www.indeed.kmitl.ac.th)

2.3.1.2 จุดมุ่งหมายของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ปรัชญา

มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีวิชาการเป็นเลิศ บรรเจิดคุณธรรม ช่วยชี้นำสังคม ชื่นชมความเป็นไทย
ก้าวไกลในระดับสากล

ปณิธาน

มุ่งมั่นในการจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตทุกระดับ ทางด้านครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา ทั้งทางด้านวิชาการ
วิชาชีพ ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม พัฒนาองค์ความรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ

เอกสารและเผยแพร่สู่ระดับสากล หารับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พันธกิจ

ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม ตามความต้องการของสังคม วิจัยพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมการให้บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อผลิตบัณฑิตทางอุตสาหกรรมที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ และเป็นผู้ใส่ใจในการค้นคว้า และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา
2. เพื่อผลิตบัณฑิตทางด้านศิลปศาสตร์ ให้เป็นนักภาษาศาสตร์ ที่มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอุตสาหกรรม
3. เพื่อผลิตนักวิชาการศึกษา นักบริหาร ด้านอาชีวะและเทคนิคศึกษา ด้านการจัดการอุตสาหกรรม ที่มีความรู้และความสามารถ
4. เพื่อพัฒนาสังคมต่อไป ค้นคว้า วิจัย อันนำมาซึ่งการพัฒนาองค์ความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้งานได้
5. เพื่อให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน องค์กรต่างๆ ทั้งในและภายนอกสถาบัน
6. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม เพื่อผดุงไว้ซึ่งศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงานของไทย

2.3.1.3 หลักสูตรที่เปิดสอน

ระดับปริญญาตรี จำนวน 17 หลักสูตร

หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (ต่อเนื่อง 2 ปี) จำนวน 10 หลักสูตร ได้แก่

- 1) สาขาวิชาสถาปัตยกรรม
- 2) สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน
- 3) สาขาวิชาศิลปอุตสาหกรรม
- 4) สาขาวิชาวิศวกรรมโทรคมนาคม
- 5) สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์
- 6) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์
- 7) สาขาวิชาเทคโนโลยีการวัดคุมทางอุตสาหกรรม
- 8) สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร-การผลิตพืช
- 9) สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร-การผลิตสัตว์
- 10) สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (4 ปี) จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่

- 1) สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น
- 2) สาขาวิชาภาษาอังกฤษเฉพาะกิจ

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (5 ปี) จำนวน 5 หลักสูตร ได้แก่

- 1) สาขาวิชาครุศาสตร์วิศวกรรม
- 2) สาขาวิชาครุศาสตร์การออกแบบ
- 3) สาขาวิชาครุศาสตร์สภาพแวดล้อมภายใน
- 4) สาขาวิชาครุศาสตร์สถาปัตยกรรม
- 5) สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร

ระดับปริญญาโท จำนวน 12 หลักสูตร

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาครุศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 8 หลักสูตร ได้แก่

- 1) สาขาวิชาสถาปัตยกรรม
- 2) สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
- 3) สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาทางการอาชีวะและเทคนิคศึกษา
- 4) สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร
- 5) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา
- 6) สาขาวิชาเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
- 7) สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์
- 8) สาขาวิชาการวิจัยนวัตกรรมการศึกษา

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่

- 1) สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์
- 2) สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร
- 3) สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่

- 1) สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ-ภาษาอังกฤษเพื่อวิทยาศาสตรและเทคโนโลยี

ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 หลักสูตร

- 1) หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
อาชีวศึกษา

2.3.2 หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

2.3.2.1 ชื่อหลักสูตร

ชื่อภาษาไทย หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
อุตสาหกรรม

ชื่อภาษาอังกฤษ Master of Science Program in Industrial Management

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม (ปรับปรุง
หลักสูตร พ.ศ. 2550) ภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2.3.2.2 ชื่อปริญญา

ชื่อเต็ม (ไทย) วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม)

ชื่อย่อ (ไทย) วท.ม. (วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม)

ชื่อเต็ม (อังกฤษ) Master of Science (Industrial Management)

ชื่อย่อ (อังกฤษ) M.Sc. (Industrial Management)

2.3.2.4 หน่วยงานรับผิดชอบ

- ภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2.3.2.5 ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ปรัชญาของหลักสูตร

ในการจัดทำหลักสูตร มีแนวคิดในการผสมผสานสาขาวิชาเทคโนโลยี อุตสาหกรรม
เศรษฐศาสตร์ และการจัดการเข้าด้วยกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ
และเอกชนที่ยังขาดบุคลากรในด้านนี้ ให้สามารถปฏิบัติงานในระดับบริหารขององค์กรและ
สถานประกอบการได้ รวมทั้งจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับปรัชญาในการผลิตบัณฑิตของสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มุ่งเน้นทางด้านอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1. เพื่อผลิตบุคลากรระดับมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
สนองความต้องการของประเทศ ซึ่งยังขาดแคลนบุคลากรในสาขานี้เป็นจำนวนมาก
2. เพื่อการวิจัยและพัฒนาสาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมของประเทศให้
กว้างขวางยิ่งขึ้น
3. เพื่อให้บริการวิชาการ และเผยแพร่ผลงานวิชาการด้านวิทยาการจัดการ

เอกสารอุตสาหกรรมที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2.6 คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

1. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือกำลังศึกษาอยู่ในภาคการศึกษาสุดท้ายของหลักสูตรระดับปริญญาตรี ไม่จำกัดสาขาวิชา ที่เทียบเท่าจากสถาบันที่ ก.พ. หรือบัณฑิตวิทยาลัยรับรอง ทั้งนี้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการ และ
2. ให้เป็นไปตามข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2549 (หมวด 4)

2.3.2.7 การคัดเลือกผู้เข้าศึกษา

1. ผ่านการสอบคัดเลือกโดยการสอบข้อเขียน และ/หรือสอบสัมภาษณ์ตามประกาศของบัณฑิตวิทยาลัย
2. ให้เป็นไปตามข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย พ.ศ. 2549 (หมวด 4)

2.3.2.8 ระบบการศึกษา

ให้เป็นไปตามข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2549 (หมวด 2) ดังนี้

1. ใช้ระบบการศึกษาแบบทวิภาค โดยหนึ่งปีการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ภาค การศึกษาปกติและภาคฤดูร้อน
2. การศึกษาภาคปกติแต่ละภาคการศึกษามีระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 15 สัปดาห์
3. การศึกษาภาคฤดูร้อน ให้กำหนดระยะเวลาโดยมีสัดส่วนเทียบเคียงกัน กับการศึกษาภาคปกติ
4. การศึกษาในหลักสูตรสูงกว่าปริญญาตรี ที่จัดสอนในสถาบันแบ่งออกเป็น รายวิชา ปริมาณเนื้อหาของแต่ละรายวิชาให้เป็นไปตามหลักสูตร

2.3.2.9 ระยะเวลาการศึกษา

ต้องศึกษาให้สำเร็จตามหลักสูตรภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปีการศึกษา นับตั้งแต่วันที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

2.3.2.10 การวัดผลและการสำเร็จการศึกษา

1. การวัดผล ให้เป็นไปตามข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2549 (หมวด 10)
2. เกณฑ์การสำเร็จการศึกษา ให้เป็นไปตามข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2549 (หมวด 10)
 - 1) เรียนครบจำนวนหน่วยกิตและวิชาตามที่กำหนดในหลักสูตร

2) ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อกำหนดของหลักสูตร

ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ 2) ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อกำหนดของหลักสูตร

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) ได้ค่าระดับคะแนนทุกรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรไม่ต่ำกว่า C+

4) นักศึกษาต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานความรู้ภาษาอังกฤษตามประกาศบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานความรู้ภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษา

5) ปฏิบัติตามเงื่อนไขของหลักสูตร ดังนี้

แผน ก แบบ ก 2 มีการศึกษารายวิชาครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยจะต้องได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00 พร้อมทั้งเสนอวิทยานิพนธ์ และสอบผ่านการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้ายจากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผลงานวิทยานิพนธ์จะต้องได้รับการตีพิมพ์ หรืออย่างน้อยดำเนินการให้ผลงาน หรือส่วนหนึ่งของผลงานได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสาร หรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ หรือเสนอต่อที่ประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม (Proceeding)

ทั้งนี้วารสารวิชาการหรือที่ประชุมวิชาการที่นักศึกษาลงตีพิมพ์หรือเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อใช้เป็นเงื่อนไขในการของสำเร็จการศึกษา จะต้องผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ และได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัย

2.3.2.11 การประกันคุณภาพหลักสูตร

หลักสูตรได้กำหนดระบบการประกันคุณภาพหลักสูตรในแต่ละประเด็นดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร

ได้กำหนดแนวทางในการบริหารหลักสูตรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ ดังนี้

1) ดำเนินการคัดเลือกนักศึกษาตามระบบของมหาวิทยาลัย

2) มีคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ซึ่งมีหัวหน้าภาควิชาเป็นประธาน และมีอาจารย์ประจำหลักสูตรทุกท่านเป็นกรรมการ

3) กำหนดให้บางรายวิชามีการศึกษาจากสถานการณ์จริง เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยาย การยกตัวอย่างและกรณีศึกษา เพื่อให้นักศึกษาได้มีความเข้าใจในเนื้อหามากยิ่งขึ้น

4) จัดการประเมินผลการสอนของคณาจารย์ทุกท่าน ทุกรายวิชา ทุกภาคการศึกษา และแจ้งให้คณาจารย์ได้รับรู้ผลการประเมินจากภาควิชา ซึ่งเป็นผลรวมจากการประเมินแผนการสอน สื่อการสอนข้อสอบ และผลการประเมิน โดยนักศึกษา เพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการสอนต่อไป

5) กำหนดให้นักศึกษา มีการนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการระดับชาติ และระดับนานาชาติ หรือตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยก่อนสำเร็จการศึกษา

6) กำหนดให้มีการปรับปรุงหลักสูตร ทุก 5 ปี เพื่อปรับปรุงเนื้อหาวิชาในหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน

เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ได้จัดทรัพยากรเพื่อเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน ดังนี้

1) หอสมุดกลางของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และห้องอ่านหนังสือของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (ทั้งระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท) เป็นแหล่งรวบรวมเอกสาร ตำรา วารสาร หนังสือพิมพ์ สื่อโทรทัศน์

2) เครื่องช่วยและกลุ่มงานวิจัยของคณาจารย์ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้การทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาทางด้านวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

3) อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น คอมพิวเตอร์ LCD และสื่อ/โสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ

3. การสนับสนุนและการให้คำแนะนำนักศึกษา

1) กำหนดให้นักศึกษาทุกคนมีอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ ตลอดระยะเวลา 2 ปี หรือตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในหลักสูตร เพื่อให้คำแนะนำในการลงทะเบียนเรียน ตลอดจนให้คำแนะนำและความช่วยเหลือแก่นักศึกษาที่ประสบปัญหาในการเรียนและปัญหาอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการเรียน นอกเหนือจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีที่ทำการสมาคมครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่จะให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการแก้ปัญหาต่างๆ และประสานงาน รวมถึงให้ข้อมูลในการเรียน

3) มีระบบการติดตามข้อมูลการเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง และแจ้งผลการเรียนของนักศึกษาในแต่ละภาคการศึกษาทราบ

4. ความต้องการของตลาดแรงงาน สังคม และ/หรือความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

การประเมินผลหลักสูตร โดยสำรวจข้อมูลจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแล้ว และสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงหลักสูตรและจัดกิจกรรมเสริมให้กับบัณฑิต (ที่มา : www.inded.kmitl.ac.th)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โกศล ใจขาว (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 4 เพื่อทราบความคิดเห็นและความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการบริหารและการปฏิบัติของผู้บริหาร โดยสนใจทักษะดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค
2. ทักษะด้านมนุษย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ทักษะด้านมโนภาพ

4. ทักษะด้านผู้นำ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับดีมาก

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสูงกว่าและมีความสัมพันธ์กัน และทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน คือ ทักษะด้านมโนภาพ ด้านเทคนิค และด้านผู้นำ

ประภาพร เพชรระย้า (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทวิชาพาณิชยกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐบาล ในจังหวัดมุกดาหาร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการแรงงานตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทวิชาพาณิชยกรรม จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ ศึกษาโดยภาพรวม และเป็นรายด้าน คือ

1. ด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ
2. ด้านบุคลิกภาพ
3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ผลการวิจัย พบว่า สถานประกอบการทั้งรัฐบาลและเอกชน มีความต้องการลักษณะที่พึงประสงค์โดยภาพรวม และเป็นรายด้านในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ

ชินจิต กาญจนหฤทัย (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาหาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเพื่อทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหารขั้นต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อหาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเพื่อทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหารขั้นต้นที่มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของบริษัท โดยศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ชารา ดี เทคคิง จำกัด ทั้งนี้ผู้ศึกษาอาศัยกรอบแนวความคิดเชิงบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิธีการศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาแบบพรรณนา โดยศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งใช้วิธีการออกแบบสอบถาม เพื่อสอบถามผู้บริหารระดับกลางและสูง จำนวน 12 ราย และศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารระดับกลางและสูงให้ความสนใจผู้สมัครที่มีอายุระหว่าง 25 ปี ถึง 30 ปี สถานภาพโสด ไม่สนใจเรื่องเพศของผู้สมัคร ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในสายงานมากกว่า 4 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ผู้บริหารระดับกลางและสูงยังให้ความสำคัญในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมเป็นอันดับแรก ได้แก่ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีความรับผิดชอบ รักษาคำพูด รองลงมาเป็นเรื่องของความมุ่งมั่นในการทำงาน ใฝ่หาข่าวสารเพื่อการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ได้แก่ เรื่องของความสามารถในการมอบหมายงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถโน้มน้าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้อื่นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น และเรื่องของทักษะต่างๆ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้
ทักษะทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะทางด้านเทคนิค และทักษะทางด้านความคิด

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ให้ข้อมูลเสนอแนะและแนวทางแก้ไข ซึ่งคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท ชาร์วี่ ที เทคคิง จำกัด ในการนำข้อเสนอแนะนั้นไปประกอบการพิจารณาเพื่อปรับปรุง พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังอาจเป็นประโยชน์สำหรับบุคคลอื่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องการศึกษาหาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร เพื่อทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหารขั้นต่อไปอีกด้วย

ในด้านความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง หัวหน้างานส่วนใหญ่ (ยกเว้นผู้มีอายุ 46-55 ปี) ประสงค์จะได้รับความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในทุกๆ ด้าน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการเท่ากับ 3.04 สูงกว่าค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาในการทำงาน ซึ่งเท่ากับ 2.43 ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทกำลังอยู่ในระหว่างการปรับปรุงองค์การ (Reorganization) และการแข่งขันภายในบริษัทที่ทวีความรุนแรงขึ้น

จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสำรวจและข้อมูลที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้ว ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการเพิ่มขีดความสามารถของหัวหน้างานให้ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บริษัทควรดำเนินการแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหาและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนการอบรมให้ความรู้แก่หัวหน้างาน ดังนี้คือ (1) แก้ปัญหาการขาดการประสานงานและมอบหมายงานระหว่างกะ โดยจัดทำ Log Book ให้หัวหน้างานทุกกะรายงานผลการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างที่ตนดูแล ซึ่งหัวหน้างานกะต่อไปจะต้องศึกษาและนำไปประกอบการดำเนินงานของตนให้ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน (2) แก้ไขปัญหาการไม่รู้งานอย่างถ่องแท้ของหัวหน้างาน โดยการอบรมเทคนิคเฉพาะทางให้หัวหน้างานเข้าใจปัญหาและสามารถแก้ไขได้ (3) แก้ไขปัญหาการขาดการสื่อสาร โดยจัดให้มีการประชุมชี้แจงนโยบายต่างๆ จัดทำหนังสือเวียนเรื่องที่ต้องการให้หัวหน้างาน/พนักงานทราบ รวมทั้งมีการสั่งงานที่ชัดเจนและการรายงานปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (4) แก้ไขปัญหาการขาดมนุษยสัมพันธ์ ด้วยการจัดการอบรมและส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่จะให้พนักงานร่วมกันทำงานเป็นทีม (5) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยตั้งเป้าหมายการลดอัตราการสูญเสียในแต่ละแผนก ที่ทำได้ตามเป้าหมายก็ให้ได้รับการเพิ่มโบนัสเท่ากับอัตราการสูญเสียที่ลดลง นอกจากนี้ควรจัดให้หัวหน้า/พนักงานได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีการอธิบายให้พนักงานเข้าใจเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังงาน ให้รู้สึกว่างานน่าทำและมีประโยชน์ และ (6) แก้ไขปัญหาการขาดความสามารถในการประเมิน โดยจัดให้มีการชี้แจงเกี่ยวกับมาตรฐานการประเมินให้ชัดเจนและจัดให้มีการอบรมในเรื่องนี้อย่างจริงจัง

พญง ม่วงงาม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลางการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาหาความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น มิใช่อุปกรณ์ที่พิมพ์หรือเผยแพร่เป็นการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้จัดการฝ่ายผลิตในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเคมี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 61 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผล ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายผลิตเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีความเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน เกี่ยวกับทักษะด้านการบริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ ด้านวิชาชีพและเทคนิค และด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายผลิต เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีความเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน เกี่ยวกับทักษะด้านการบริหารทั้ง 4 ด้าน ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในส่วนอายุ มีความคิดเห็นแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน ในขณะที่ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ ด้านวิชาชีพและเทคนิค และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในส่วนปัจจัยขนาดขององค์กรพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

3. มีอิทธิพลร่วมกันต่อระดับความคิดเห็นในระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีความเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ในด้านการจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ และด้านวิชาชีพและเทคนิค

นพพงษ์ วงศ์ไชยา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรม เขตภาคกลาง เกี่ยวกับทักษะของวิศวกรที่พึงประสงค์ ในทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ด้านบุคคล และด้านพื้นฐานความคิด (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรม เขตภาคกลาง โดยจำแนกผู้จัดการฝ่ายผลิตตามอายุงาน ระดับการศึกษา และขนาดองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม เขตภาคกลาง จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของงานวิจัยนี้ การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ขออนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ถือว่าผิดกฎหมาย

การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผล

ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกร ในด้านเทคนิค ด้านบุคลิก และด้านพื้นฐานความคิด ในระดับมาก เรียงตามลำดับมากที่สุด ดังนี้ ทักษะด้านบุคลิก ด้านพื้นฐานความคิด และด้านเทคนิค ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกร ทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกผู้จัดการฝ่ายผลิตตามอายุงาน ระดับการศึกษา และขนาดองค์กร พบว่า กลุ่มผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในทักษะด้านบุคลิกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และกลุ่มผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในทักษะด้านพื้นฐานความคิดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มผู้จัดการฝ่ายผลิตที่ขนาดองค์กรต่างกัน มีความคิดเห็นในทักษะที่พึงประสงค์ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตในการพัฒนาทักษะในแต่ละด้าน มีดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค ควรจัดให้มีการส่งไปดูงาน หรือฝึกอบรมที่บริษัทแม่ ทักษะด้านบุคลิก ควรจัดกิจกรรมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความคุ้นเคยและความสัมพันธ์ที่ดี และทักษะด้านพื้นฐานความคิด ควรจัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงระดับทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ คือ

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้างานของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษาปัจจุบัน จำนวน 95 คน (ที่มา : บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปี พ.ศ.2551)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการคำนวณ ของ Taro Yamane (อุทุมพร จามรมาน. 2537 : 30)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N แทน จำนวนประชากร การวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 95 ราย

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง โดยการวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ที่ 0.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารคำนวณ เมื่อแทนค่าในสูตร จะได้ $n = 77$ เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ให้หัวหน้างานของนักศึกษาหลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมทำ โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบ ปลายเปิดที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดง ความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนก/ฝ่ายที่สังกัด และทุนจดทะเบียน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาที่ศึกษา ในหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม จำนวน 9 ข้อ ซึ่งเป็น แบบสอบถามที่ให้เรียงลำดับทักษะที่พึงประสงค์ จากลำดับที่ 1 ถึง 3

ลำดับที่ 1 หมายถึง ทักษะที่มีท่านพึงประสงค์มากที่สุด

ลำดับที่ 2 หมายถึง ทักษะที่ท่านพึงประสงค์รองลงมา

ลำดับที่ 3 หมายถึง ทักษะที่ท่านพึงประสงค์เป็นลำดับที่สาม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อ สิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็น โครงสร้างของเครื่องมือ
3. สร้างแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรง (Validity) ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 95 ชุด โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 61 ชุด
3. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 นำข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มาจัดให้เป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนก/ฝ่ายที่สังกัด และทุนจดทะเบียน โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

3.5.2 นำแบบสอบถามทักษะที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด ในแต่ละข้อคำถาม โดยเรียงลำดับทักษะที่พึงประสงค์ จากลำดับที่ 1 ถึง 3

ลำดับที่ 1 หมายถึง ทักษะที่มีท่านพึงประสงค์มากที่สุด

ลำดับที่ 2 หมายถึง ทักษะที่ท่านพึงประสงค์รองลงมา

ลำดับที่ 3 หมายถึง ทักษะที่ท่านพึงประสงค์เป็นลำดับที่สาม

ระดับทักษะที่พึงประสงค์

มากที่สุด

มาก

น้อย

ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ

กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 3 คะแนน

กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 2 คะแนน

กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 1 คะแนน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาจากการสุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 ที่เกี่ยวกับทักษะที่พึงประสงค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) งานวิจัยนี้ได้ใช้สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ F-Test และ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นหัวหน้างานรวมทั้งสิ้น 61 ราย โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรของหัวหน้างาน (ตารางที่ 4.1 และ ตารางที่ 4.2)

4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดของระดับที่พึงประสงค์ของทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคคลและทักษะด้านพื้นฐานความคิด (ตารางที่ 4.3 ถึงตารางที่ 4.5)

4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ตารางที่ 4.6 ถึงตารางที่ 4.8)

4.1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรของหัวหน้างาน

คุณสมบัติของประชากรที่ตกเป็นตัวอย่าง

ประชากรที่ตกเป็นตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30 ปี ถึง 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี โดยทำงานในแผนกวิศวกรรม ในบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 50 ล้านบาท ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 4.1 ลักษณะของกลุ่มประชากรที่ตกเป็นตัวอย่าง (61 ราย)

ลักษณะ	อัตราส่วนร้อยละ
เพศ	
ชาย	27.9
หญิง	72.1
อายุ	
ไม่เกิน 30 ปี	16.4
มากกว่า 30-40 ปี	49.2
มากกว่า 40-50 ปี	29.5
มากกว่า 50 ปี	4.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) ลักษณะของกลุ่มประชากรที่ตกเป็นตัวอย่าง (61 ราย)

ลักษณะ	อัตราส่วนร้อยละ
ระดับการศึกษา	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.3
ปริญญาตรี	55.7
สูงกว่าปริญญาตรี	41.0
ประสบการณ์การทำงาน	
ไม่เกิน 5 ปี	11.5
มากกว่า 5-10 ปี	29.5
มากกว่า 10-15 ปี	23.0
มากกว่า 15-20 ปี	18.0
มากกว่า 20 ปี	18.0
แผนก/ฝ่ายที่สังกัด	
ฝ่ายผลิต	13.1
ฝ่ายวิศวกรรม	23.0
ฝ่ายจัดซื้อ	3.3
ฝ่ายบริการลูกค้า	6.6
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	6.6
ฝ่ายควบคุม/ประกันคุณภาพ	21.3
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	1.6
ฝ่ายอื่นๆ	19.7
ทุนจดทะเบียนของบริษัท	
ไม่เกิน 50 ล้านบาท	8.6
มากกว่า 50-200 ล้านบาท	41.4
มากกว่า 200 ล้านบาท	50.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ ประชากรที่ตกเป็นตัวอย่างส่วนใหญ่ยังมีความเห็นว่านักศึกษาที่ศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ควรมีความรู้อย่างลึกซึ้งในด้านการจัดการอุตสาหกรรม ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านธุรกิจและด้านเศรษฐศาสตร์ ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ระดับความรู้ในสาขาวิชาที่หัวหน้างานพึงประสงค์จากนักศึกษา (จำนวน 61 ราย)

สาขาวิชา	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ด้านธุรกิจ	1	4	2.23	0.902
- ด้านเศรษฐศาสตร์	1	4	1.84	1.003
- ด้านการจัดการอุตสาหกรรม	1	4	3.48	0.868
- ด้านการวิจัยและพัฒนา	1	4	2.48	1.010

4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดของระดับที่พึงประสงค์ของทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคคลและทักษะด้านพื้นฐานความคิด

จากการหาค่าเฉลี่ยของทักษะด้านเทคนิคที่หัวหน้างานพึงประสงค์ ดังตารางที่ 4.3 พบว่าหัวหน้างานประสงค์ให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมากที่สุด ($\bar{X} = 2.07$) มีความรู้ความสามารถอย่างลึกซึ้งในด้านอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 1.74$) และมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 1.51$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ระดับที่พึงประสงค์ของทักษะด้านเทคนิค (จำนวน 61 ราย)

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
- มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	1	3	2.07	0.793
- มีความรู้ในเรื่องการบำรุงรักษา เครื่องจักร และเครื่องมือ	1	3	1.25	0.567
- มีความสามารถและเทคนิคในการ นำเสนอผลงาน	1	3	1.34	0.655
- มีความรู้ด้านระบบบริหารคุณภาพ และการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น ISO 9000, QS 9000	1	3	1.33	0.651
- มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ	1	3	1.51	0.722
- มีความรู้เรื่องความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	1	3	1.43	0.694
- มีความสามารถเลือกใช้วัสดุ เครื่องมือในการทำงาน	1	3	1.49	0.766
- มีความรู้ความสามารถอย่างลึกซึ้งใน ด้านอุตสาหกรรม	1	3	1.74	0.893
โดยรวม	1	3	1.52	0.352

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในส่วนของทักษะด้านบุคคล จากการหาค่าเฉลี่ยของทักษะที่หัวหน้างานพึงประสงค์ ดังตารางที่ 4.4 พบว่า หัวหน้างานประสงค์ให้นักศึกษามีศิลปะการทำงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.30$) มีความสามารถจัดการคนให้ทำงานสอดคล้องกับศักยภาพที่มีอยู่ ($\bar{X} = 2.28$) และมีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทุกโอกาส ($\bar{X} = 2.16$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ระดับที่พึงประสงค์ของทักษะด้านบุคคล (จำนวน 61 ราย)

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- มีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทุกโอกาส	1	3	2.16	0.820
- มีศิลปะการทำงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	3	2.30	0.587
- มีทักษะการทำงานเป็นทีม	1	3	2.11	0.661
- มีความสามารถจัดการคนให้ทำงานสอดคล้องกับศักยภาพที่มีอยู่	1	3	2.28	0.662
- มีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้	1	3	2.15	0.703
- มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์	1	3	2.13	0.718
- มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	1	3	1.82	0.671
- มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในแผนกเดียวกันและต่างแผนก	1	3	1.85	0.679
โดยรวม	2	3	2.10	0.313

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในส่วนของทักษะด้านพื้นฐานความคิด จากการหาค่าเฉลี่ยของทักษะที่หัวหน้างาน พึ่งประสงค์ดังตารางที่ 4.5 พบว่า หัวหน้างานประสงค์ให้นักศึกษามีความสามารถประมวลผล เรื่องราวต่างๆ จนกระทั่งได้ข้อคิดที่สามารถนำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ($\bar{X} = 2.69$) มีความสามารถในการนำข้อมูลต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 2.54$) และมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.46$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ระดับที่พึงประสงค์ของทักษะด้านพื้นฐานความคิด (จำนวน 61 ราย)

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	3	1.77	0.804
- มีความสามารถในการวิเคราะห์ ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	1	3	2.46	0.697
- มีความสามารถในการนำข้อมูลต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้ อย่างถูกต้อง	1	3	2.54	0.647
- มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	1	3	2.39	0.690
- มีความคิดกว้างไกลและเชื่อมโยงกับ สถานการณ์ภายนอกที่จะมีผลกระทบ ต่อองค์กร	1	3	2.34	0.793
- มีความสามารถที่จะเข้าใจและมอง ภาพความสัมพันธ์ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร	1	3	2.44	0.696
- มีความสามารถประมวลเรื่องราวต่างๆ จนกระทั่งได้ข้อคิดที่สามารถนำมา แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	2	3	2.69	0.467
- มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล และสรุปสาระที่เป็นประโยชน์สำหรับ ปฏิบัติงาน	1	3	2.41	0.716
โดยรวม	2	3	2.38	0.305

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในภาพรวม เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของทักษะทั้งสามด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคคลและทักษะด้านพื้นฐานความคิด พบว่า ทักษะที่หัวหน้างานพึงประสงค์มากที่สุด คือ ทักษะด้านพื้นฐานความคิด ($\bar{X} = 2.38$) รองลงมาคือ ทักษะด้านบุคคล ($\bar{X} = 2.10$) และ ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X} = 1.52$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนทางเดียว

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบว่าค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ พบว่า หัวหน้างานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และแผนก/ฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะทางเทคนิคไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ หัวหน้างานที่ทำงานในองค์กรขนาดแตกต่างกันในด้านทุนจดทะเบียนยังมีความคิดเห็นต่อทักษะด้านเทคนิคไม่แตกต่างกันด้วย ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ทักษะด้านเทคนิค จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่สังกัด และทุนจดทะเบียนบริษัท

เพศ/อายุ/การศึกษา/ประสบการณ์การทำงาน/แผนกที่สังกัด/ทุนจดทะเบียน	ทักษะด้านเทคนิค		F (Sig.)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
เพศ			
ชาย	1.44	0.290	1.138
หญิง	1.55	0.372	(0.290)
อายุ			
ไม่เกิน 30 ปี	1.50	0.333	0.084
มากกว่า 30-40 ปี	1.54	0.386	(0.920)
มากกว่า 40 ปี	1.50	0.324	
ระดับการศึกษา			
ไม่เกินปริญญาตรี	1.52	0.336	0.001
สูงกว่าปริญญาตรี	1.52	0.381	(0.977)
ประสบการณ์การทำงาน			
ไม่เกิน 10 ปี	1.44	0.296	1.711
10 - 15 ปี	1.49	0.338	(0.190)
มากกว่า 15 ปี	1.63	0.405	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ) ทักษะด้านเทคนิค จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่สังกัดและทุนจดทะเบียนบริษัท

เพศ/อายุ/การศึกษา/ประสบการณ์ ทำงาน/แผนกที่สังกัด/ทุนจดทะเบียน	ทักษะด้านเทคนิค		F (Sig.)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
แผนกงาน			
ฝ่ายงานหลัก	1.60	0.346	6.166
ฝ่ายสนับสนุน	1.38	0.323	(0.016)
ทุนจดทะเบียนของบริษัท			
ไม่เกิน 200 ล้านบาท	1.53	0.353	0.170
เกิน 200 ล้านบาท	1.49	0.363	(0.681)

ในส่วนของทักษะด้านบุคคล จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า หัวหน้างานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะด้านบุคคลไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้หัวหน้างานที่ทำงานในองค์กรขนาดแตกต่างกัน ในด้านทุนจดทะเบียนยังมีความคิดเห็นต่อทักษะด้านบุคคลไม่แตกต่างกันด้วย ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ทักษะด้านบุคคล จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่สังกัดและทุนจดทะเบียนบริษัท

เพศ/อายุ/การศึกษา/ประสบการณ์ ทำงาน/แผนกที่สังกัด/ทุนจดทะเบียน	ทักษะด้านบุคคล		F (Sig.)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
เพศ			
ชาย	2.09	0.336	0.035
หญิง	2.11	0.307	(0.852)
อายุ			
ไม่เกิน 30 ปี	2.24	0.384	1.156
มากกว่า 30-40 ปี	2.08	0.274	(0.322)
มากกว่า 40 ปี	2.07	0.327	
ระดับการศึกษา			
ไม่เกินปริญญาตรี	2.13	0.335	0.704
สูงกว่าปริญญาตรี	2.06	0.280	(0.405)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ) ทักษะด้านบุคคล จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่สังกัดและทุนจดทะเบียนบริษัท

เพศ/อายุ/การศึกษา/ประสบการณ์ทำงาน/แผนกที่สังกัด/ทุนจดทะเบียน	ทักษะด้านบุคคล		F (Sig.)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ประสบการณ์ทำงาน			
ไม่เกิน 10 ปี	2.19	0.300	1.634 (0.204)
10 – 15 ปี	2.06	0.276	
มากกว่า 15 ปี	2.03	0.338	
แผนกงาน			
ฝ่ายงานหลัก	2.09	0.326	0.136 (0.713)
ฝ่ายสนับสนุน	2.12	0.296	
ทุนจดทะเบียนของบริษัท			
ไม่เกิน 200 ล้านบาท	2.09	0.311	0.096 (0.758)
เกิน 200 ล้านบาท	2.12	0.325	

ในส่วนของทักษะด้านพื้นฐานความคิด จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า หัวหน้างานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะด้านพื้นฐานความคิดไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้หัวหน้างานที่ทำงานในองค์กรขนาดแตกต่างกัน ในด้านทุนจดทะเบียน ยังมีความคิดเห็นต่อทักษะด้านพื้นฐานความคิดไม่แตกต่างกันด้วย ส่วนหัวหน้างานที่สังกัดแผนกงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะด้านพื้นฐานความคิดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแผนกงานฝ่ายสนับสนุนจะให้ความสำคัญต่อทักษะด้านพื้นฐานความคิดมากกว่าฝ่ายงานหลัก ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ทักษะด้านพื้นฐานความคิด จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่สังกัดและทุนจดทะเบียนบริษัท

เพศ/อายุ/การศึกษา/ประสบการณ์ ทำงาน/แผนกที่สังกัด/ทุนจดทะเบียน	ทักษะด้านพื้นฐานความคิด		F (Sig.)
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
เพศ			
ชาย	2.47	0.263	2.065
หญิง	2.35	0.315	(0.156)
อายุ			
ไม่เกิน 30 ปี	2.26	0.336	1.019
มากกว่า 30-40 ปี	2.39	0.291	(0.367)
มากกว่า 40 ปี	2.43	0.310	
ระดับการศึกษา			
ไม่เกินปริญญาตรี	2.35	0.276	0.684
สูงกว่าปริญญาตรี	2.42	0.344	(0.411)
ประสบการณ์ทำงาน			
ไม่เกิน 10 ปี	2.38	0.293	0.459
10 – 15 ปี	2.45	0.309	(0.634)
มากกว่า 15 ปี	2.35	0.323	
แผนกงาน			
ฝ่ายงานหลัก	2.31	0.311	6.088
ฝ่ายสนับสนุน	2.50	0.258	(0.017*)
ทุนจดทะเบียนของบริษัท			
ไม่เกิน 200 ล้านบาท	2.38	0.361	0.025
เกิน 200 ล้านบาท	2.39	0.255	(0.875)

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมของนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” นี้ ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้างานของนักศึกษาในหลักสูตรฯ รวมทั้งสิ้น 61 ราย ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลชุดนี้จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรของหัวหน้างานนักศึกษาที่ศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะที่พึงประสงค์ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคคลและทักษะด้านพื้นฐานความคิด โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามได้ถูกนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum) ในส่วนของระดับความสำคัญของทักษะด้านต่างๆ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรของหัวหน้างานของนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม จำนวน 61 คน พบว่า ประชากรที่ตกเป็นตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30 ปี ถึง 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี โดยทำงานในแผนกวิศวกรรม ในบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 50 ล้านบาท โดยหัวหน้างานมีความประสงค์ให้นักศึกษามีความรู้อย่างลึกซึ้งในด้านการจัดการอุตสาหกรรม ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านธุรกิจและด้านเศรษฐศาสตร์ ตามลำดับ

2. ในภาพรวม เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของทักษะที่หัวหน้างานพึงประสงค์ทั้งสามด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคคลและทักษะด้านพื้นฐานความคิด พบว่า ทักษะที่หัวหน้างานพึงประสงค์มากที่สุดคือ ทักษะด้านพื้นฐานความคิด รองลงมาคือ ทักษะด้านบุคคลและทักษะทางเทคนิค

3. จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า หัวหน้างานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคคลและทักษะด้านพื้นฐานความคิดไม่แตกต่างกัน ส่วนหัวหน้างานที่ทำงานสังกัดในแผนกงานที่แตกต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านบุคคลไม่แตกต่างกัน ยกเว้นทักษะด้านพื้นฐานความคิดที่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้หัวหน้างานที่ทำงานในองค์กรขนาดแตกต่างกันในด้านทุนจดทะเบียน ยังมีความคิดเห็นต่อทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคคลและทักษะด้านพื้นฐานความคิดไม่แตกต่างกันด้วย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากผลการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นถึงทักษะที่หัวหน้างานพึงประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านบุคคลและทักษะด้านพื้นฐานความคิด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการให้ความสำคัญต่อทักษะต่างๆ เป็นไปในแนวเดียวกัน ซึ่งสามารถเรียงลำดับทักษะที่หัวหน้างานพึงประสงค์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ทักษะด้านพื้นฐานความคิด ทักษะด้านบุคคลและทักษะด้านเทคนิค ในส่วนของแผนกงานที่แตกต่างกันนั้น จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวไม่พบความแตกต่างในทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านบุคคล แต่พบว่าหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อทักษะทางด้านพื้นฐานความคิดแตกต่างกัน โดยหัวหน้างานที่สังกัดฝ่ายสนับสนุนประสงค์ให้นักศึกษามีทักษะด้านพื้นฐานความคิดมากกว่าหัวหน้างานที่สังกัดฝ่ายงานหลัก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ฝ่ายงานหลักมีความจำเป็นต้องใช้ทักษะด้านเทคนิคในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงมุ่งให้ความสำคัญกับทักษะด้านเทคนิคมากกว่าทักษะด้านอื่นๆ จึงส่งผลให้เกิดความแตกต่างกัน

นอกจากนี้ เมื่อทำการวิเคราะห์โดยเปรียบเทียบขนาดองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้ทุนจดทะเบียนเป็นเกณฑ์ พบว่า หัวหน้างานที่ทำงานในองค์กรขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ

เอกสารนี้เป็นที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. คณะต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับการสำรวจทักษะที่หัวหน้างานพึงประสงค์จากการศึกษาในหลักสูตรต่างๆ เพื่อนำผลการสำรวจไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น
2. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการอุตสาหกรรม ด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านธุรกิจ และด้านเศรษฐศาสตร์ ตามลำดับ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบทักษะของนักศึกษาก่อนและหลังการศึกษาตามหลักสูตร เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพการเรียนการสอน อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป



บรรณานุกรม

- กิติ ดยัคคานนท์. 2535. **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : บัดเตอร์ฟลาย.
- โกศล ไชขาว. 2540. “ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 4.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูศรีวงศ์รัตน์. 2544. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชาญชัย อัจฉินสมาจารย์. 2538. **การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ชาญชัย อัจฉินสมาจารย์. 2535. **ศิลปะการเป็นหัวหน้างาน**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.
- ชื่นจิต กาญจนหฤทัย. 2543. “การศึกษาหาคุณลักษณะภายในที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเพื่อทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหารขั้นต้น (หัวหน้างาน) ในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีในเขตจังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารมหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- นพพงษ์ วงศ์ไชยา. 2549. “การศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาบัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ประกาศ ทองรักษ์. 2548. “การศึกษาความคิดเห็นของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีความเหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเคมี จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาบัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พยุง ม่วงงาม. 2546. “การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตภาคกลาง” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาบัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ซีเรฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2551 “หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม”
[online]. Available : <http://www.indeed.kmitl.ac.th>

Katz, Robert L. 1955. **Skills of Effective Administrator**. Havard Business Review 33
(January - February 1955).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
Stogdiii, Rolph M. 1974. **Handbook of Leadership**. NewYork : The Free Press.

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการทำวิจัย ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ทางด้านวิชาการ และเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่อไป

เนื่องจากท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขของการศึกษารั้งนี้ จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความจริงหรือความคิดเห็นของท่าน ไม่มีถูกผิด ไม่จำเป็นที่คำตอบจะเหมือนกับผู้อื่น ข้อมูลนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวม โดยไม่ทราบว่าเป็นข้อมูลของผู้ใด เนื่องจากเป็นข้อมูลที่นำมาใช้ประโยชน์โดยตรงทางวิชาการเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ณัฐวดี โรจน์นิรุตติกุล

จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร

อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาใน
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

คำอธิบาย : โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ตามสถานภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() หญิง

() ชาย

2. อายุ

() ไม่เกิน 30 ปี

() มากกว่า 40-50 ปี

() มากกว่า 30-40 ปี

() มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ทำงานทั้งหมดกี่ปี (รวมประสบการณ์ที่บริษัทอื่นด้วย)

() ไม่เกิน 5 ปี

() มากกว่า 5-10 ปี

() มากกว่า 10-15 ปี

() มากกว่า 15-20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

5. ปัจจุบันท่านทำงานอยู่ในแผนก/ฝ่ายใด

() ฝ่ายผลิต

() ฝ่ายวิศวกรรม

() ฝ่ายจัดซื้อ

() ฝ่ายบริการลูกค้า

() ฝ่ายวิจัยและพัฒนา

() ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

() ฝ่ายควบคุม/ประกันคุณภาพ

() ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

() ฝ่ายอื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. ทุนจดทะเบียนของบริษัทของท่าน (โดยประมาณ)

() ไม่เกิน 50 ล้านบาท

() มากกว่า 50-200 ล้านบาท

() มากกว่า 200 ล้านบาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2: แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาที่ศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม จำนวน 9 ข้อ ท่านคิดว่านักศึกษาที่ศึกษาในหลักสูตรปริญญาโท วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ควรมีทักษะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ในแต่ละข้อคำถาม โปรดเรียงลำดับทักษะที่ท่านพึงประสงค์ จากลำดับที่ 1 ถึง 3

ลำดับที่ 1 หมายถึง ทักษะที่ท่านพึงประสงค์มากที่สุด

ลำดับที่ 2 หมายถึง ทักษะที่ท่านพึงประสงค์รองลงมา

ลำดับที่ 3 หมายถึง ทักษะที่ท่านที่ท่านพึงประสงค์เป็นลำดับที่สาม

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

0. (3) มีความสามารถในการแก้ปัญหาของเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต
(1) มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลและสรุปสาระที่เป็นประโยชน์สำหรับปฏิบัติงาน
(2) มีความสามารถประสานประโยชน์เพื่อองค์การ

ความหมาย

ท่านมีความเห็นว่าในบรรดาทักษะทั้งสามข้อ นักศึกษาควรมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปสาระที่เป็นประโยชน์มากที่สุด รองลงมาคือ มีความสามารถประสานประโยชน์เพื่อองค์การ และสุดท้าย มีความสามารถในการแก้ปัญหาของเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต

-
1. () มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน (work process) ที่รับผิดชอบ
() มีความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทุกโอกาส
() มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. () มีศิลปะการทำงานให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
() มีความรู้ในเรื่องการบำรุงรักษาเครื่องจักร และเครื่องมือ
() มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. () มีความสามารถในการนำข้อมูลต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง
() มีความสามารถและเทคนิคในการนำเสนอผลงาน
() มีทักษะการทำงานเป็นทีม
4. () มีความรู้ด้านระบบบริหารคุณภาพ และการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น ISO 9000, QS 9000
() มีความสามารถจัดการคนให้ทำงานสอดคล้องกับศักยภาพที่มีอยู่
() มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน
5. () มีความคิดกว้างไกลและเชื่อมโยงกับสถานการณ์ภายนอกที่จะมีผลกระทบต่อองค์กร
() มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ
() มีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้
6. () มีความรู้เรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
() มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์
() มีความสามารถที่จะเข้าใจและมองภาพความสัมพันธ์ของส่วนงานต่างๆ ในองค์กร
7. () มีความสามารถประมวลเรื่องราวต่างๆ จนกระทั่งได้ข้อคิดที่สามารถนำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้
() มีความสามารถเลือกใช้วัสดุ เครื่องมือในการทำงาน
() มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
8. () มีความรู้ความสามารถอย่างลึกซึ้งในด้านอุตสาหกรรม
() มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้งในแผนกเดียวกันและต่างแผนก
() มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลและสรุปสาระที่เป็นประโยชน์สำหรับปฏิบัติงาน
9. () มีความรู้อย่างลึกซึ้งในทางด้านธุรกิจ
() มีความรู้อย่างลึกซึ้งในด้านเศรษฐศาสตร์
() มีความรู้อย่างลึกซึ้งในด้านการจัดการอุตสาหกรรม
() มีความรู้อย่างลึกซึ้งในด้านการวิจัยและพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

