

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน สังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้เกิดสภาวะการไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้เกิดขึ้นทั่วทุกมุมโลก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาในทุก ๆ ด้าน หรือที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (globalization) ซึ่งจากผลของการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านดังกล่าวส่งผลให้ภาครัฐ และภาคเอกชนต่าง ๆ ที่มีรายชื่อจดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำเป็นที่ต้องมีบุคลากรที่มีข้อมูลที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันต่อเวลานั้นก็คือ ผู้บริหารสูงที่ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อมูลทันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างลูกค้ายิ่งภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารกับลูกค้าด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นนี้ ผู้นำ ถือเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี ซึ่งมีคำถามว่าคุณลักษณะของผู้นำเช่นไร ที่จะเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ ฉะนั้น การเตรียมการในการสร้างทีมผู้บริหารรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่มีลักษณะเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินการในทุกภาคส่วน

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (Stock Exchange of Thailand) เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานที่ต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการต่าง ๆ ของบริษัทที่มีรายชื่อจดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์ฯ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเปิดดำเนินการตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2518 มีวัตถุประสงค์เพื่อระดมทุนจากนักลงทุนประเภทต่าง ๆ ได้แก่ นักลงทุนรายย่อย นักลงทุนสถาบัน และนักลงทุนต่างชาติ ตลาดหลักทรัพย์นั้นถือได้เป็นตลาดรองเพื่อรองรับนักลงทุนประเภทต่าง ๆ ที่ต้องการนำเงินออมมาลงทุนในบริษัทต่าง ๆ ดังนั้นการที่จะพัฒนาตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยนั้น บุคคลที่มีความสำคัญก็คือ ผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่เป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องพอต่อการตัดสินใจในเรื่องใด ๆ ที่สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะก่อให้เกิดผลกระทบทั้งในทางบวกและทางลบแก่องค์การย่อมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ดังนั้น การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับสูงจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศซึ่งความเชื่อมโยงกับตลาดหลักทรัพย์ในแง่ของการระดมเงินทุนสู่ภาคธุรกิจและภาคธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นั้นมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก เนื่องจากปัจจัยการลงทุนมีความสำคัญต่อพัฒนาการและการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ อันจะส่งผลต่อระดับรายได้และความกินดีอยู่ดีของประชาชน ซึ่งเป็นผลจากการที่การเพิ่มขึ้นของการลงทุนจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตภาวการณ์จ้างงาน ฯลฯ (ศุภชัย ศรีสุชาติ, 2553)

บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้สร้างสถิติกำไรสูงสุดนับตั้งแต่จัดตั้งตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยทำกำไรงวดปี 2553 รวมสูงถึง 614,299 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 32.42 จากปีก่อน ซึ่งมีกำไรรวม 463,908 ล้านบาท โดยมียอดขายรวม 7,339,196 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.87 กลุ่มอุตสาหกรรม 3 อันดับแรกที่มีกำไรสูงสุดคือ กลุ่มทรัพยากร กลุ่มธุรกิจการเงิน และกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ (นิวิวิท, 2554)

ดังนั้น จะเห็นถึงความสำคัญของธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่มีผลกำไรมากถึง 1 ใน 3 ของกลุ่มอุตสาหกรรม ไม่เพียงเท่านั้นกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ยังมีความสำคัญกับระบบเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งเห็นได้จากสัดส่วนมูลค่าของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ต่อมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) มากถึงประมาณร้อยละ 40 เนื่องจากเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพราะมีการพึ่งพาปัจจัยการผลิตจากหลากหลายสาขา รวมถึงเป็นธุรกิจที่สามารถ

คำเนินการได้ง่ายและให้ผลตอบแทนที่สูงในระยะยาว ทำให้ผู้ที่มีเงินทุนแม้ไม่มีความชำนาญ ก็ให้ความสนใจในการลงทุน และประกอบธุรกิจในด้านนี้เป็นจำนวนมาก ในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์จึงมีทั้งผู้ซื้อ และผู้ขาย ทั้งผู้ที่มีความต้องการที่แท้จริงที่ต้องการที่อยู่อาศัย เป็นของตน และผู้ที่ต้องการลงทุนประกอบธุรกิจ หรือการเก็งกำไร ฉะนั้น เมื่อเศรษฐกิจ มีการขยายตัว ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์จะมีอัตราการเติบโตที่ดีและรวดเร็ว จนในบางช่วงเวลาก็เข้าสู่ภาวะฟองสบู่แตกนั้น คือ ภาวะที่มีการเก็งกำไรหรือมีการซื้อเพียงแค่ต้องการขายต่อ ในราคาที่สูงกว่าราคาทุน ซึ่งไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงดังตัวอย่างวิกฤตเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยต้องประสบกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่รุนแรงที่สุดในประวัติศาสตร์ ซึ่งสาเหตุที่เกิดขึ้นเกิดจากการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่สมดุล ไม่คำนึงถึงการเติบโตที่ยั่งยืน และการขาดกฎระเบียบในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ทำให้มีการขยายตัวอย่างไม่เหมาะสม เช่น การรับรู้รายได้ทางบัญชีเมื่อลูกค้าจอง ทั้ง ๆ ที่ยังไม่มี การซื้อ ธุรกิจบันทึกรายได้ล่วงหน้า ทั้ง ๆ ที่ยังไม่มี การซื้อที่แท้จริงจากลูกค้า การก่อสร้างอาคารสำนักงานที่มากเกินไป ความต้องการที่แท้จริง รวมถึงการปล่อยสินเชื่อให้กับภาคธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ไม่มีการควบคุมความเสี่ยงที่ดี ซึ่ง สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2550) กล่าวว่า ถ้าจะให้เศรษฐกิจก้าวหน้าเราต้องให้ความสำคัญกับภาคธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เพราะว่าไม่เพียงแต่มีผลต่อผลิตภัณฑ์มวลรวม ภายในประเทศ หรือ GDP แต่มันมีผลต่อภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องนับไม่ถ้วน ไม่ว่าจะเป็น ไม้ อีฐ หิน ปูน ทราาย เฟอร์นิเจอร์ หลอดไฟ เหล็ก ตะปู และมีอะไรที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย ไม่เพียงเท่านั้นยังเกิดการจ้างงาน การโฆษณา ตลอดจนการปล่อยสินเชื่อของระบบธนาคารพาณิชย์ที่มีสัดส่วนการปล่อยกู้ภาคอสังหาริมทรัพย์มากถึง 1 ใน 3 ของวงเงินปล่อยเชื่อทั้งหมด ธุรกิจต่าง ๆ หรือภาคส่วนต่าง ๆ ก็เริ่มมาจากธุรกิจที่เกี่ยวข้อง จากพัฒนาอสังหาริมทรัพย์แทบทั้งสิ้น ซึ่งในปัจจุบันธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ มีอยู่ 7 ธุรกิจด้วยกัน คือ บ้านจัดสรร คอนโดมิเนียม ห้องชุดให้เช่า สำนักงานให้เช่า ศูนย์การค้า นิคมอุตสาหกรรม และก่อสร้าง

บริษัทจำกัด (มหาชน) จะจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้นั้น จะต้องเป็นบริษัทมหาชน นั่นคือ ความโปร่งใส ความยุติธรรม ความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ และสิ่งสำคัญ คือ สามารถตรวจสอบได้นั่นเอง (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2550) ดังนั้น ถ้าบริษัทจำกัด (มหาชน) มีธรรมาภิบาล

ที่ดีนั้น ย่อมมีความสำคัญทั้งต่อระบบเศรษฐกิจเป็นอย่างยิ่ง และผู้บริหารระดับสูงในบริษัท จำกัด (มหาชน) นั่นถือได้ว่ามีจำนวนน้อยมากหากไปเทียบกับปริมาณพนักงานในบริษัท จึงถือได้ว่าผู้บริหารระดับสูงเปรียบเสมือน “คนที่เป็นจุดศูนย์กลางในการพัฒนา” และยังเป็นผู้ที่มีอำนาจในการชี้นำ บริษัทจำกัด (มหาชน) กล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงนั้นจะสะท้อนออกมาจากความสำเร็จของบริษัทจำกัด (มหาชน) เหล่านั้นนั่นเอง

การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูง เราควรที่จะรู้ว่ามีปัจจัยอะไรบ้าง ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) และจะส่งผลให้เป็น ทูมนมนุษย์ที่มีค่าจึงต้องเป็นประเด็นที่สำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน ความสามารถในการเพิ่มคุณภาพของกระบวนการผลิตหรือบริการ ซึ่งจะตอบสนองความต้องการของลูกค้าในปัจจุบันหลายองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนจำต้องแนวคิด การบริหารจัดการขั้นพื้นฐานบนสมรรถนะมาใช้ในการจัดการบริหาร และประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สมรรถนะพื้นฐานของบุคคลนั้น จะแสดงให้เห็น ถึงทักษะ แนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผล ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ดังนั้น การบริหารจัดการขั้นพื้นฐานในปัจจุบันจำเป็นต้อง นำเอาคุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร หรือทรัพยากรมนุษย์ มาเป็นปัจจัยสำคัญในการวางแผนการดำเนินงาน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้หรือไม่ ซึ่ง Smith (1964) กล่าวถึงการพัฒนา ทูมนมนุษย์ว่า เพราะคนเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญให้เห็นถึงความสำเร็จของการพัฒนาต่าง ๆ โดยถือได้ว่าคนนั้นเป็นผู้กำหนดทิศทางองค์กร ซึ่งองค์กรใดจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องวางแผนด้านบุคลากรที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้ทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน ภาครัฐหรือภาคเอกชน จึงจำเป็นต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กร (ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ, 2549)

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทจำกัด (มหาชน) และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะนำมาใช้เป็นส่วนสนับสนุนแนวทางในการวางแผนและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนที่เป็นผู้บริหารระดับสูงให้มีสมรรถนะสูงสุดในการเข้ารับ

ตำแหน่ง รวมทั้งสามารถสนองตอบต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในด้านแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในอนาคตต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร ปัจจัยความรู้ในการบริหาร ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยการบริหารแบบมีอาชีพและสมรรถนะด้านการบริหารผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร ปัจจัยความรู้ในการบริหาร ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยการบริหารแบบมีอาชีพกับสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

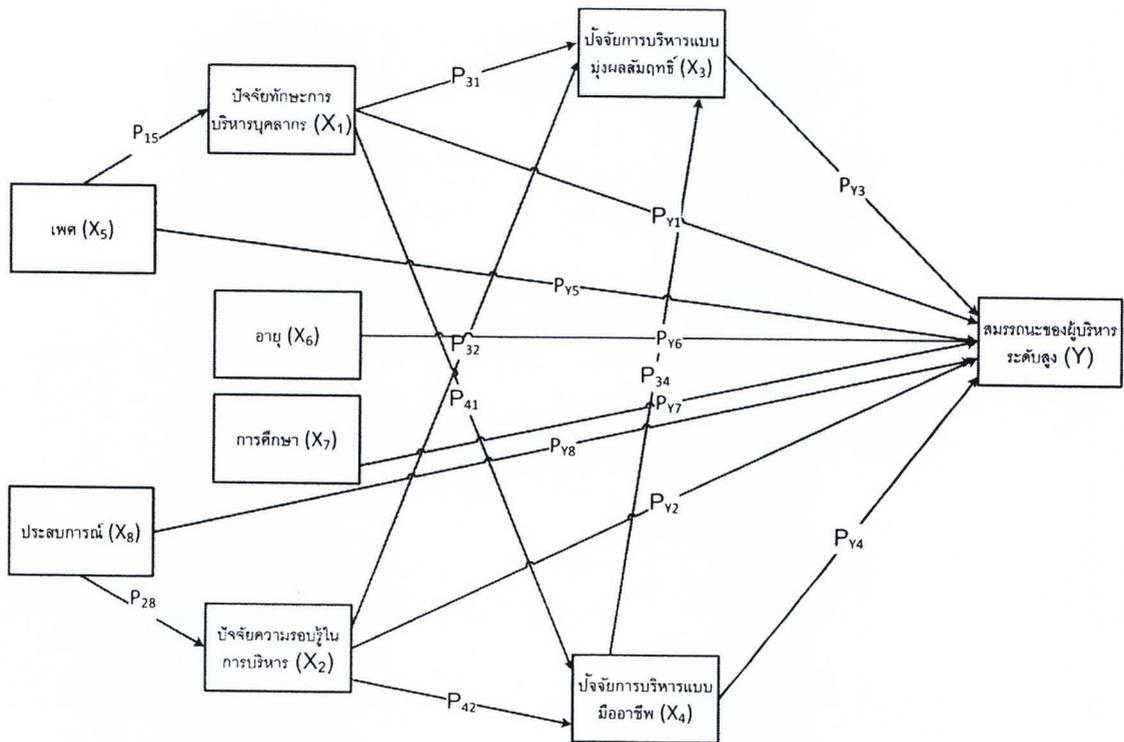
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร ปัจจัยความรู้ในการบริหาร ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยการบริหารแบบมีอาชีพที่มีส่งผลต่อสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

4. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

### สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยและเป็นข้อมูลในการสนับสนุนการตั้งสมมติฐานเมื่อได้ทบทวนวรรณกรรม และเอกสารต่าง ๆ ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีและแนวคิด

ที่ใช้ในการพิจารณาปัจจัย แล้วได้เสนอรายละเอียดของกรอบแนวความคิดการวิจัย และได้ตั้งสมมติฐานของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักด้านการบริหารผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ดังแสดงในภาพ 1



โดยที่

→ แทนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรพยากรณ์ (ตัวแปรต้น) ลูกศรเป็นสาเหตุ ตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศรเป็นตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)

P แทนสัมประสิทธิ์เส้นทาง (path coefficient) ที่จะคำนวณออกมาเป็นตัวเลข เช่น  $P_{41}$  หมายถึง ขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร  $X_1$  กับ  $X_4$  ทิศทางความสัมพันธ์เริ่มจากตัวแปร  $X_1$  ไปสู่  $X_4$

ภาพ 1 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักด้านการบริหารผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ตามสมมติฐาน (1)

จากแบบจำลองเชิงสาเหตุเขียนเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร ( $X_1$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง (Y) และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $X_3$ ) และปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ ( $X_4$ ) ในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
2. ปัจจัยความรู้ในการบริหาร ( $X_2$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง (Y) และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $X_3$ ) และปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ ( $X_4$ ) ในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
3. ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $X_3$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง (Y) ในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
4. ปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ ( $X_4$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง (Y) และทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $X_3$ ) ในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
5. เพศ ( $X_5$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง (Y) และทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร ( $X_1$ ) ในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
6. อายุ ( $X_6$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง (Y) ในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
7. การศึกษา ( $X_7$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง (Y) ในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
8. ประสบการณ์ ( $X_8$ ) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง (Y) และทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยความรู้ในการบริหาร ( $X_2$ ) ในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์จำนวน 62 บริษัท จำนวน 405 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้  
กลุ่มตัวอย่างชุดที่ 1 เพื่อใช้ในการทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน ใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อวิจัยจำนวน 202 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

กลุ่มตัวอย่างชุดที่ 2 เพื่อใช้ทดสอบยืนยันแบบจำลองความสัมพันธ์ใหม่ (trimmed model) ใช้วิธีการสุ่มเช่นเดียวกับชุดที่ 1 โดยยกเว้น บริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ที่สุ่มได้จากชุดที่ 1 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 202 คน

### ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์ (trimmed model) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
  - 1.1 เพศ
  - 1.2 อายุ
  - 1.3 การศึกษา
  - 1.4 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
2. ปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร (human resource management)
  - 2.1 การปรับตัวและความยืดหยุ่น (adaptability and flexibility)
  - 2.2 ทักษะในการสื่อสาร (communication)
  - 2.3 การประสานสัมพันธ์ (collaborativeness)

3. ปัจจัยความรอบรู้ในการบริหาร (business acumen)
    - 3.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (managing change)
    - 3.2 การมีจิตมุ่งบริการ (customer service orientation)
    - 3.3 การวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning)
  4. ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results based management)
    - 4.1 รับผิดชอบตรวจสอบได้ (accountability)
    - 4.2 การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (achieving result)
    - 4.3 การบริหารทรัพยากร (managing resources)
  5. ปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ (professional management)
    - 5.1 การตัดสินใจ (decision making)
    - 5.2 การคิดเชิงกลยุทธ์ (thinking)
    - 5.3 ความเป็นผู้นำ (leadership)
- ตัวแปรเกณฑ์ (criterion variable) คือ สมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูง

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บริษัท (มหาชน) หมายถึง บริษัทจำกัด (มหาชน) ที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งด้านการบริหารและเป็นผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท (มหาชน) ตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริษัท และกรรมการบริษัท ซึ่งต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. กลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ หมายถึง บริษัทจำกัด (มหาชน) ที่ปรากฏอยู่ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
4. ปัจจัยด้านการบริหารบุคคล (human resource management) หมายถึง การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรด้านมนุษย์

ที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรที่ทำงานทั้งกรณีทำงานรวมกัน และกรณีที่ทำงานคนเดียว เพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใด ๆ

4.1 การปรับตัวและความยืดหยุ่น (adaptability and flexibility) หมายถึง การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์ บุคคล หรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์กร สามารถทำความเข้าใจและรับฟัง ข้อความความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน

4.2 ทักษะในการสื่อสาร (communication) หมายถึง ทักษะและศิลปะในการรับรู้ และจับประเด็นจากการฟังและการอ่าน ตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิดและโน้มน้าว ผู้ฟังและผู้อ่าน โดยการพูด การเขียน และการนำเสนอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และได้รับการสนับสนุนเห็นด้วยอย่างชัดเจน

4.3 การประสานสัมพันธ์ (collaborativeness) หมายถึง การทำงานร่วมกับ บุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กร โดยสร้างความเคารพ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

5. ปัจจัยด้านการรอบรู้ในการบริหาร (business acumen) หมายถึง การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจากข้อมูล ไปสู่สารสนเทศ เพื่อให้เกิดความรู้ และความรู้ในที่สุด

5.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (managing change) หมายถึง การริเริ่มเป็นผู้นำ ในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ การให้การสนับสนุนผู้อื่นในองค์กรให้นำความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาปฏิบัติ ให้เป็นผลสำเร็จ โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนด้านการกำหนดขอบเขต ขั้นตอน และช่วงเวลา ที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง

5.2 การมีจิตมุ่งบริการ (customer service oriented) หมายถึง ความมุ่งมั่น ในการให้บริการ ช่วยเหลือเสริมสร้าง และรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ โดยมุ่งหา ความต้องการของผู้รับบริการ กำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง สนองความต้องการของผู้รับบริการ ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

5.3 การวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) หมายถึง การสร้างแผนการปฏิบัติงาน ที่มีภาระระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิด

ผลสัมฤทธิ์ เป็นการวางแผนในเชิงกลยุทธ์และในระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาเงื่อนไขของเวลา ทรัพยากร ความสำคัญเร่งด่วน และการคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่อาจเป็นไปได้ด้วย

6. ปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results based management) หมายถึง เป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน โดยหน่วยงานจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งต้องกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

6.1 การรับผิดชอบตรวจสอบได้ (accountability) หมายถึง สำนักในบทบาทหน้าที่ มุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อปฏิบัติงานตามการตัดสินใจให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามข้อยืนยันที่ให้กับผู้อื่น ในขณะเดียวกัน มีความพร้อมให้ตรวจสอบและพร้อมรับผิดชอบในผลการกระทำและการตัดสินใจ

6.2 การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (achieving result) หมายถึง การบริหารการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จทันการณ์ตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผลผลิตและการบริหารที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง (stakeholders) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.3 การบริหารทรัพยากร (managing resources) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (บุคลากร ข้อมูล เทคโนโลยี เวลา และทรัพยากรต้นทุนอื่น ๆ) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร กลุ่ม และบุคคล โดยสามารถสอดคล้องกับความจำเป็นของการดำเนินการตามนโยบาย

7. ปัจจัยด้านการบริหารแบบมืออาชีพ (professional management) หมายถึง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริง และทำงานให้เกิดผลงานดีที่สุดในด้านการบริหารแบบมืออาชีพจะมีลักษณะ ดังนี้

7.1 การตัดสินใจ (decision making) หมายถึง การเลือกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยพิจารณาจากข้อมูล โอกาส ปัญหา ประเมินทางเลือก และผลลัพธ์ เพื่อการตัดสินใจที่ดีที่สุด สถานการณ์นั้น ๆ ในเวลาที่เหมาะสม ตลอดจนวิเคราะห์ แยกแยะ ระบุประเด็นของปัญหา และตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์

7.2 การคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking) หมายถึง การระบุ กำหนดขอบข่าย และวิเคราะห์ปัญหา สถานการณ์ โดยใช้หลักเหตุผล และประสบการณ์ประกอบกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุป การตัดสินใจ แนวทางปฏิบัติ และแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม อีกทั้งทำให้เห็นศักยภาพและแนวทางใหม่ ๆ

7.3 ความเป็นผู้นำ (leadership) หมายถึง การสร้างและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร โน้มน้าวผู้อื่นให้ยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร ให้การสนับสนุนผู้อื่นทั้งในด้านการให้คำแนะนำ และการให้อำนาจให้สามารถเจริญก้าวหน้าอย่างมีอาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และระดับองค์กรในด้านทัศนคติ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

8. สมรรถนะ (competency) หมายถึง คุณลักษณะ ด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

9. รูปแบบการพัฒนา (development model) หมายถึง กระบวนการและวิธีการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้สามารถทำการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารระดับสูงในการจัดการในด้านการบริหารของบริษัทจำกัด (มหาชน) กลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง
2. ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถเป็นข้อมูลที่สำคัญให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบริษัทจำกัด (มหาชน) ที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อที่สามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป