

## การพัฒนาารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นใน อุตสาหกรรมหล่อโลหะไทย

เชาวนะ ฉายแสง<sup>1\*</sup> สักรินทร์ อยู่ผ่อง<sup>2</sup> และ ธีรวิทย์ บุญยโสภณ<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาท หน้าที่งานที่เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมหล่อโลหะไทย 2) พัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมหล่อโลหะไทย และ 3) พัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมหล่อโลหะไทย ประชากร และกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับต้นสายการผลิตของอุตสาหกรรมหล่อโลหะไทยขนาดกลางในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 37 บริษัท การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง และค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาท หน้าที่งานที่เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมหล่อโลหะไทย มี 2 หน้าที่หลัก 9 หน่วยสมรรถนะ และ 9 สมรรถนะย่อย และแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) หัวหน้าระดับปฏิบัติการ มี 13 หน้าที่งาน (2) หัวหน้าระดับควบคุมงาน มี 21 หน้าที่งาน และ (3) หัวหน้าระดับชำนาญงาน มี 15 หน้าที่งาน 2) รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมหล่อโลหะไทย มี 6 ขั้นตอน และได้ผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และ 3) การพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมหล่อโลหะไทย ประกอบด้วย แบบประเมินผลด้านความรู้ แบบประเมินผลด้านทักษะ และแบบประเมินด้านผลพฤติกรรม และได้ผ่านการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า อยู่ในเกณฑ์ระดับ 1.00 และผลของการนำแบบประเมินไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คน พบว่า มีผู้เข้ารับการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลด้านความรู้และด้านทักษะ ร้อยละ 80 ตามกำหนด จึงต้องเข้าโปรแกรมการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่องค์กรกำหนด

**คำสำคัญ:** ผู้บริหารระดับต้น, รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน, อุตสาหกรรมหล่อโลหะไทย

รับพิจารณา: 29 มกราคม 2561

แก้ไข: 2 พฤศจิกายน 2563

ตอบรับ: 10 พฤศจิกายน 2563

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>3</sup> ศาสตราจารย์ นายกสภา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

\* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. +668 9444 8682 อีเมล: chowana@siamfittings.th.com



## The Development of Performance Appraisal Model of First Line Management in Thai Foundry Industry

Chaowana Chaisang<sup>1\*</sup> Sakarin Youpong<sup>2</sup> and Teravuti Boonyasopon<sup>3</sup>

### Abstract

The quality research purpose were 1) to investigate work roles and responsibilities, which are elements of the performance appraisal model of first line managements in Thai foundry industry, 2) to development the performance appraisal model of first line managements in Thai foundry industry, and 3) to development the performance appraisal manual of first line managements in Thai foundry industry. The participants were a first line management in the production line in a medium Thai foundry industry from 37 companies. The statistics used in the research included percentage, standard deviation, consistency index, and the content validity index. The research result revealed the following. 1) Work roles and responsibilities as the components of the performance appraisal model of first line managements in Thai foundry industry. It was found that had two key functions and nine units of competence. The nine elements of competence were divided into 3 levels (1) practitioner head level 13 jobs, (2) supervisor head level 21 jobs, and (3) professional skilled level 15 jobs. 2) The performance appraisal model of first line managements in Thai foundry industry obtained from the discussion hearing demonstrated six stages of the development and after the model was evaluated and developed by the experts, it was found that the model was in the highest level. 3) The performance appraisal manual of first line managements in Thai foundry industry form consisted of knowledge assessment, skill assessment, and behavioral assessment. After the performance appraisal manual was evaluated (content validity index) by the experts, it was found that the manual was in 1.00 level. And the performance appraisal manual obtained was applied with six samples and some were under 80% of the performance benchmark and had to enroll into individual development plan for catching up with the organization standard on the knowledge and skills.

**Keywords:** First Line Management, Performance Appraisal Model, Thai Foundry Industry

Received: January 29, 2018

Revised: November 2, 2020

Accepted: November 10, 2020

<sup>1</sup> Doctoral Degree Student, Department of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

<sup>2</sup> Associate Professor, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

<sup>3</sup> Professor, Chairman of King Mongkut's University of Technology North Bangkok Council

\* Corresponding Author Tel.+668 9444 8682 e-mail: chowana@siamfittings.th.com