

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด

Employee's performance competency of Demco Power Co, Ltd.

นางสาวณัฐนิชา เนตรเจริญ

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss. Natnicha Netcharoen

Industrial Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน

2. พนักงาน บริษัท เติมโก้ เพาเวอร์ จำกัด ส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 46-55 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 หรือเทียบเท่า มีอายุการทำงานในองค์กรระหว่าง 2-5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 10,001- 15,000 บาท และมีตำแหน่งการปฏิบัติงาน เป็นลูกจ้างประจำ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พนักงาน บริษัท เติมโก้ เพาเวอร์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่ต่างกัน แต่มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และเมื่อจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน แต่มีสมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษา มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ต่างกัน ส่วนสมรรถนะด้านความรู้ และสมรรถนะด้านทักษะ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และอายุในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ : สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ,สมรรถนะ

ABSTRACT

This research Employee's performance competency of Demco Power Co, Ltd. An Objective of this research was (1) to study the employee's performance competency of Demco Power Co., Ltd. (2) to compare the employee's performance competency of Demco Power Co., Ltd. According to gender, age, education level, average monthly income, years of work experience in the organization and job position. Findings were as follows:

1. The employee's performance competency of Demco Power Co., Ltd. overall performance and sorted by knowledge competency, attitude competency, Skill competency, personality competency and motivation competencies in work

2. Employees of Demco Power Co., Ltd. are mostly male. Age between 46 - 55 years old, education level less than grade 6 or equivalent. Years of work experience in the organization between 2-5 years with average monthly income between 10,001 - 15,000 baht and job position as a permanent employee. Have competence in knowledge competency was not significantly difference at the .05 level.

Employees of Demco Power Co., Ltd. were different genders. They have the overall performance competency. But has the motivation competencies were significantly difference at

the .05 level and when classified by age. The overall were not different. But there was a difference in attitude competency at the .05 significance level and classified by educational level. Have the motivation competencies, attitude competency and personality competency were significantly difference and knowledge competency, skill competencies were not significantly difference at the .05 level and different years of work experience in the organization. Have attitude competency and personality competency were significantly difference at the .05 level. The average monthly income and job position were different performance competency were not significantly difference at the .05 level.

Keywords: Performance competency, Competency

บทนำ

ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องหากลยุทธ์ในการดำเนินงานที่จะสามารถทำให้องค์กรได้เปรียบคู่แข่งขันไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการผลิต การพัฒนาสินค้า รวมถึงการบริการให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์กรอยู่ในสถานะของความได้เปรียบในการแข่งขันได้ ซึ่ง คน (Man) ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด เพราะ “คน” เป็นส่วนสำคัญที่สุดที่ทำให้งานสำเร็จ ซึ่งถ้าขาดคนแล้วงานทุกอย่างก็ไม่สามารถบรรลุความสำเร็จ ดังนั้น “คน” ถือเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการสร้างความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร (ชูชัย สมิทธิไกร, 2550) การลงทุนด้วยการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจึงเป็นสิ่งที่องค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และเมื่อได้คนดีมีฝีมือเข้ามาทำงานให้กับองค์กรแล้ว สิ่งหนึ่งที่องค์กรจะต้องรีบดำเนินการและทำอย่างต่อเนื่อง นั่นก็คือการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร จึงเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น องค์กรจะอยู่ได้ก็ต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ ถ้าองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่ำ องค์กรนั้นก็ประสบปัญหาอย่างมาก ต่างกับองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีคุณภาพสูง จะมีโอกาสที่ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้มากกว่าหลาย ๆ องค์กรจึงได้นำแนวคิดเรื่อง สมรรถนะ (competency) มาใช้เป็นปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง โดยนำมาประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทักษะ ความรู้ของบุคลากร การประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงความต้องการของตำแหน่งงาน รวมทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น เนื่องจาก “สมรรถนะ” เป็นปัจจัยในการทำงานที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ส่งผลสำเร็จไปสู่องค์กร

แต่อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์กรของประเทศไทยทุกวันนี้ ยังพบว่า องค์กรจะกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) และ สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competency) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ ยังไม่ได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น ๆ และเชื่อมโยงความ เกี่ยวข้องระหว่างระบบงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในการนำสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจและผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบแนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะ กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (กิริติ ยศยิ่งยง, 2550)

ผู้วิจัยจึงเชื่อว่าการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่จะสามารถนำไปวางแผนและ เป็นแนวทางในการเลือกปัจจัยที่เหมาะสมในการเสริมสร้างทักษะ พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานและ ศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตตัวแปรด้านเนื้อหาการวิจัย การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังต่อไปนี้
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา อายุการทำงานในองค์กรปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งในการ ปฏิบัติงาน
 - 1.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ได้แก่ สมรรถนะด้านแรงจูงในการทำงาน สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน สมรรถนะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านความรู้ และสมรรถนะด้านทักษะ

2 ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท เติมโก้ เพาเวอร์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 276 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม ปี 2563 จากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท เติมโก้ เพาเวอร์ จำกัด) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามานา (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน

3 ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย พื้นที่การวิจัย คือ บริษัท เติมโก้ เพาเวอร์ จำกัด

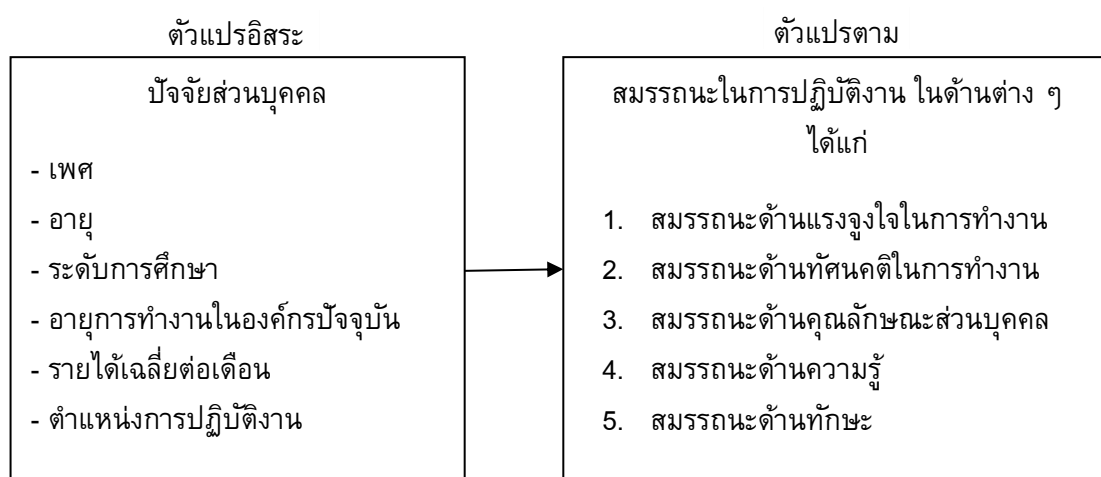
4 ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม 2563 ถึงวันที่ 10 ตุลาคม 2563 โดยมีระยะเวลารวม ประมาณ 3 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ นำมาวางแผนเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เติมโก้ เพาเวอร์ จำกัด
2. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ ไปเป็นแนวทางในการเลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับการเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะของพนักงานในบริษัท เติมโก้ เพาเวอร์ จำกัด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์ในการค้นคว้าแก่ผู้ที่สนใจในเรื่องสมรรถนะของพนักงานในบริษัทต่อไป

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เติมโก้ เพาเวอร์ จำกัด สามารถแสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังนี้



การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสาร และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ หรือ ชีตความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องของสมรรถนะ ที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคน ว่าเปรียบเสมือน “ภูเขาน้ำแข็ง” (Iceberg) และจากการที่ สมรรถนะ ประกอบขึ้นมาจาก ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล ทำให้บางครั้งจึงอาจเกิดความสับสนว่า สมรรถนะ กับ ความรู้ ทักษะ ทศนคติและแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไร และความรู้หรือทักษะที่บุคคลมีอยู่นั้นถือเป็นสมรรถนะหรือไม่ ซึ่ง McClelland ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นสมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่นความรู้เกี่ยวกับสินค้าที่ตนเองผลิตอยู่เป็นประจำหรือความสามารถการพูด การอ่าน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ส่วนสมรรถนะในกลุ่มที่สอง เป็นสมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น มีผลการทำงานที่สูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป สมรรถนะในกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติงาน

พอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ คือการศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ทักษะ และนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการทำงาน

พอสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึง ความสุขที่ได้จากตัวงานซึ่งต้องจัดการกับงาน อารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึง รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน รู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

ข้อมูลบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด

การก่อตั้งบริษัท เริ่มจาก บริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด เป็นเพียงแผนกหนึ่งใน บริษัท เด็มโก้ จำกัด ซึ่งได้ทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทจำกัด เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2535 ในนามบริษัท เด็มโก้ จำกัด และ เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2554 บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) ได้แยกฝ่ายโรงงาน ฝ่ายขาย และฝ่ายการตลาดบางส่วน ออกมาจัดตั้งเป็น บริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ถือหุ้นโดย บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) 100% เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับ

การเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาพลังงานของประเทศ ธุรกิจของบริษัท 1) Design ออกแบบงาน โครงเหล็กต่างๆ ด้วยโปรแกรมที่ทันสมัย 2) Transmission Line Tower ออกแบบและผลิตงานเสา สายส่งไฟฟ้าแรงสูง 3) Substation Steel Structure ออกแบบและผลิตโครงเหล็กสำหรับสถานีไฟฟ้าย่อย 4) Telecommunications Tower ผลิตออกแบบติดตั้งระบบสื่อสารโทรคมนาคม 5) Steel Structure Fabrication ผลิตโครงสร้างเหล็กงานอาคาร ผลิตออกแบบโครงสร้างเหล็กสำหรับป้ายโฆษณา กลางแจ้ง, สะพานรถไฟ 6) Hot-Dip Galvanized บริการชุบสังกะสีแบบจุ่มร้อน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นมา แบ่งเป็น 2 ตอน
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา และนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach โดยผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.95 ถือว่าอยู่ในระดับที่มีความน่าเชื่อถือ
3. นำแบบสอบถามซึ่งมีความสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมจาก พนักงานในบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ในช่วงเวลาวันที่ 1-10 กันยายน 2563 จำนวน 170 ชุด

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)
 - 1.1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
 - 1.2) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ตามองค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.3) การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติอ้างอิง ค่า t-test ค่า F-test และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงจะทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe'

ผลการวิจัย

1. พนักงาน บริษัท เติมโก้ เพาเวอร์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.6 ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่า ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 มีอายุการทำงานในองค์กรระหว่าง 2-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.9 พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 และมีตำแหน่งการปฏิบัติงาน เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.1. สมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน

พนักงานบริษัท เติมโก้ เพาเวอร์ จำกัด มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ 3 ข้อแรกได้แก่ พนักงานได้รับความร่วมมือที่ดีในทุก ๆ ด้านจากเพื่อนร่วมงานเสมอ พนักงานได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ ส่วนสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน อีก 3 ข้อ ได้แก่ พนักงานรับรู้ว่าการปฏิบัติงานของเขาในปัจจุบันมีความมั่นคง ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร และเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มักได้คำชมเชยจากอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

1.2. สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน

พนักงานบริษัท เติมโก้ เพาเวอร์ จำกัด มีสมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แยกตามรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ พนักงานยอมรับฟังความคิดเห็นหรือแนวคิดที่ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานต้องการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความรู้สึกว่าการที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอีกหนึ่งครอบครัวของเขา พนักงานจะปกป้ององค์กรและหน่วยงานของเขาทุกครั้งที่มีผู้อื่นพูดถึงในเชิงลบ พนักงานมีทัศนคติที่ดีและภูมิใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ทําได้รับ พนักงานรู้สึกได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และพนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และผลงานขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

1.3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

พนักงานบริษัท เติมโก้ เพาเวอร์ จำกัด มีสมรรถนะด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงตามลำดับ พนักงานมีความรับผิดชอบ เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต และอดทนสาหะในการปฏิบัติงานตามที่ พนักงานคิดว่าการมีกฎระเบียบในองค์กรและปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร พนักงานมีความคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมเป็นหลัก พนักงานจะใช้วาจาที่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นอยู่เสมอ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับ พนักงานไม่เคยแสดงออกด้วยอาการหงุดหงิดเมื่อได้รับความกดดันจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และ เมื่อถูกผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือนในการปฏิบัติงานของพนักงานจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้

1.4. สมรรถนะด้านความรู้

พนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด มีสมรรถนะด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแยกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่เสมอ พนักงานรับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย พนักงานสามารถนำความรู้ ความสามารถที่มีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม พนักงานสามารถคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี และพนักงานมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี เครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5. สมรรถนะด้านทักษะ

พนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด มีสมรรถนะด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแยกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ พนักงานสามารถใช้ทักษะที่มีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งใกล้เคียงกับ พนักงานมีการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการทำงานของตนเอง เพื่อแก้ไขจุดที่เคยผิดพลาด หรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ และพนักงานมีทักษะในการปรับเปลี่ยนรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานเป็นที่ยอมรับ

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน สรุปดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน ในขณะที่ สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านความรู้ และสมรรถนะด้านทักษะ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านความรู้ และสมรรถนะด้านทักษะ ไม่แตกต่างกัน ส่วนสมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 พนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ และสมรรถนะด้านทักษะ ไม่แตกต่างกัน ส่วนสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 พนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ที่มีอายุการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะ

ด้านความรู้ และ สมรรถนะด้านทักษะ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 พนักงานบริษัท เต็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านความรู้ และสมรรถนะด้านทักษะ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 พนักงานบริษัท เต็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านความรู้ และสมรรถนะด้านทักษะ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากการค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

พบว่า พนักงาน บริษัท เต็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด มีสมรรถนะด้านความรู้สูงสุด อาจเป็นเพราะ พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 2 ปี จึงมีการรับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร และมีความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทในหน้าที่ที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่ององค์ประกอบความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคาลกรในองค์กรที่ องค์การสหประชาชาติ ได้กำหนดไว้ (อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน

พบว่า พนักงานบริษัท เต็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ในส่วนของ พนักงานได้รับความร่วมมือที่ดีในทุก ๆ ด้านจากเพื่อนร่วมงานเสมอ พนักงานได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis (1982) Mitanni, Dalziel และ Fitts (1992) และ Spencer และ Spencer (1993) ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ (Motive) ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ iOpener Institute for People and Performance (2010) ด้านความสุขในการทำงาน ว่ามีปัจจัยสำคัญ 5 ประการ (5 C's) ได้แก่ ผลงาน ความเชื่อมั่น วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่องาน และความมั่นใจ ที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความสุขในที่ทำงาน และปัจจัยทั้ง 5 ประการนี้ (5 C's) มีความสัมพันธ์ร่วมกันกับ คุณลักษณะ 3 ประการ ที่มีความสำคัญต่อระดับความสุขในการทำงาน ได้แก่ความไว้วางใจ (Trust) การได้รับการ

ยอมรับ (Recognition) และความภาคภูมิใจ (Pride) และพนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีระดับอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามลำดับ พนักงานรับรู้ได้เสมอว่าการปฏิบัติงานของเขาในปัจจุบันมีความมั่นคง พนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร และเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมักได้คำชมเชยจากอยู่เสมอ ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัญหาส่วนใหญ่ของคนไทยคือ เมื่อทำความดีมักไม่ได้รับคำชม ซึ่งจริง ๆ เป็นปัจจัยหนึ่งใน ปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการตามการศึกษาของ iOpener Institute for People and Performance (2010) ที่ว่า ผลงาน (Contribution) หมายถึง สิ่งที่คุณได้กระทำเป็นกิจกรรมหลักในทำงานโดยมีเป้าหมายในการทำกิจกรรมนั้นอย่างชัดเจน มุ่งมั่นและมีทัศนคติแง่บวกต่อสิ่งที่ทำอยู่ซึ่งจะทำให้ดีที่สุดเมื่อมีความรู้สึกว่าคุณค่าหรือผลงานนั้น มีคุณค่าและได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานรวมถึงการได้รับความร่วมมืออย่างดีและสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน

1.2 สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน

พบว่า พนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด มีสมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นหรือแนวคิดที่ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานต้องการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอีกหนึ่งครอบครัวของเขา พนักงานจะปกป้ององค์กรและหน่วยงานของเขาทุกครั้งที่มีผู้อื่นพูดถึงในเชิงลบ พนักงานมีทัศนคติที่ดีและภูมิใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านได้รับ พนักงานรู้สึกได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และพนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และผลงานขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf (2007) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพิมล พิทักษ์ธรรม (2559) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานพนักงานโรงแรม คอลัมน์ แบงค็อก กรุงเทพมหานคร ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนยพันธ์ ทองปานคุณานนท์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ของพนักงานบริษัทโพสโศ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่พบว่าสมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อยู่ในระดับมาก

1.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

พนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด มีสมรรถนะด้านลักษณะส่วนบุคคลด้านมีความรับผิดชอบ เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต และอดทนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ คิดว่าการมีกฎระเบียบในองค์กรและปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร มีความคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมเป็นหลัก และจะใช้เวลาว่างที่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นอยู่เสมอ ซึ่งจะเห็นว่าลักษณะส่วนบุคคลเมื่อมีอารมณ์อย่างไรจะแสดงปฏิกิริยาออกมาระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมภายนอก ตามคำนิยามที่ Gavin & Mason (2004) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึก อารมณ์ในทางบวก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยที่อารมณ์ความรู้สึกทางบวก ดังกล่าวตอบสนองต่อปฏิกิริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และยังสอดคล้อง

กับผลการศึกษาของ ธนยพันธ์ ทองปานคุณานนท์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงาน ของพนักงานบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด ที่พบว่าสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะ ประจำตัว อยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของ พติกา สัตตบงกช (2554) ศึกษาเรื่องสมรรถนะการ ทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยด้าน คุณลักษณะอยู่ในระดับดี และพนักงานบริษัท เติมโก้ เพาเวอร์ จำกัด มีสมรรถนะด้านลักษณะส่วน บุคคลอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับ พนักงานไม่เคยแสดงออกด้วยอาการหงุดหงิดเมื่อ ได้รับความกดดันจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และ เมื่อถูกผู้บังคับบัญชาดำเนินหรือตักเตือน ในการปฏิบัติงานของพนักงานจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อได้ ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ พติกา สัตตบงกช (2554) ศึกษาเรื่องสมรรถนะการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยว่าหนึ่งในส่วนประกอบย่อยของสมรรถนะที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำคือการให้เหตุผลหรือข้อโต้แย้ง

1.4 สมรรถนะด้านความรู้

พนักงานบริษัท เติมโก้ เพาเวอร์ จำกัด มีสมรรถนะด้านความรู้ โดยมีความรู้ ความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่เสมอ รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี และมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย สามารถนำความรู้ ความสามารถที่มีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่าง เหมาะสม และสามารถคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในงานที่รับผิดชอบได้ เป็นอย่างดี และมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี เครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งตามนิยามที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2549) ได้ให้ไว้เกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน ว่า จำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทักษะ เทคนิควิธีการทำงานต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมกับคน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัชวาลย์ สุขสวัสดิ์ (2552) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จำกัดสาขาเอฟดีซี มี ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานด้านความรู้สูง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพิมล พิทักษ์ธรรม (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน:กรณีศึกษา โรงแรม คอลัมน์ แบงค็อก กรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก และจากผล การศึกษา ของ Vic Gilgeous and Kaussar Parveen (2010) ที่ทำการศึกษารื่อง สมรรถนะหลักที่ ต้องการสำหรับกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ พบว่าสมรรถนะหลักที่ผู้บริหารกระบวนการผลิต ต้องการ คือ ความรู้

1.5 สมรรถนะด้านทักษะ

พนักงานบริษัท เติมโก้ เพาเวอร์ จำกัด มีสมรรถนะด้านทักษะ โดยสามารถใช้ทักษะและ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ ครบถ้วน และมี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ สามารถใช้ทักษะที่มีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งใกล้เคียงกับ มีการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการทำงานของ ตนเอง เพื่อแก้ไขจุดที่เคยผิดพลาด หรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ และมีทักษะใน

การปรับเปลี่ยนรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับ และจากผลการศึกษาของ ศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัทสายไฟฟ้าไทย- ยายากิ สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดคือด้านทักษะ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ ชัชวาลย์ สุขสวัสดิ์ (2552) ที่ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รี เทล จำกัดสาขาเอฟดีซี สมรรถนะในการปฏิบัติงานทางด้านทักษะอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ด้านทักษะ (Skill) ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะ ตามแนวคิดของ Boyatzis (1982) และยังเป็นส่วนที่อยู่เหนือ น้ำที่สามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ตามแบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model) ของ David McClelland

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ที่มี ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน สรุปดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ที่จำแนกตามเพศ มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการ ทำงาน แตกต่างกัน ในขณะที่ สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านความรู้ และสมรรถนะด้านทักษะ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ ที่ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรมเขตอำเภอเมือง ระดับ สมรรถนะของบุคลากรธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสมรรถนะด้านแรงจูงใจ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากพนักงานที่เพศต่างกัน จะมีความรู้สึกถึงแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในทางที่ต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการ ทำงาน สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านความรู้ และสมรรถนะด้านทักษะ ไม่ แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐาน แต่มีสมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจจะเนื่องจากพนักงานที่มีอายุ ต่างกัน ทัศนคติในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ได้ ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรมเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ระดับ สมรรถนะของบุคลากรโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 พนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด ที่จำแนกตามระดับการศึกษา มีสมรรถนะด้าน ความรู้ และสมรรถนะด้านทักษะ ไม่แตกต่างกัน ส่วนสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะ ด้านทัศนคติในการทำงาน สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อเทียบอย่างละเอียดพบว่า เป็นระดับการศึกษา ต่ำกว่า ม. 6 หรือเทียบเท่า กับ ระดับ ปวส. ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนยพันธ์ ทองปานคุณา

นนท์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองต่างกัน ซึ่งสะท้อนได้ว่าการปฏิบัติงานในองค์กรอาศัยระดับความรู้ ทักษะ ไม่จำเป็นต้องมีระดับการศึกษาที่สูง แต่อาศัยประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน แต่ระดับการศึกษากลับมีผลต่อแรงจูงใจ ทักษะ และลักษณะส่วนบุคคล นั่นคือสมรรถนะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา ตามแนวคิดของ Spencer, LM. and Spencer SM.

2.4 พนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด เมื่อจำแนกตามอายุการทำงานในองค์กร มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะด้านความรู้ และ สมรรถนะด้านทักษะ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 พนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านความรู้ และสมรรถนะด้านทักษะ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 พนักงานบริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด เมื่อจำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านความรู้ และสมรรถนะด้านทักษะ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด” ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ควรนำสมรรถนะของพนักงานที่อยู่ในระดับมากมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัท

1.1. สมรรถนะด้านความรู้ พนักงานมีสมรรถนะด้านความรู้ในระดับมากที่สุด ควรนำจุดเด่นข้อนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นการที่พนักงานรู้ถึงเป้าหมายบริษัท มีความมุ่งมั่น และเข้าใจบทบาทหน้าที่ และสามารถนำความรู้ที่มีไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ และควรส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้นไป ด้วยการสนับสนุนและสร้างองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานรุ่นต่อๆ ไป ได้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

1.2. สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การที่พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี ควรจะนำจุดนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์

1.3. สมรรถนะด้านทักษะ พนักงานมีสมรรถนะด้านทักษะในระดับที่สูง แสดงให้เห็นว่า พนักงานค่อนข้างมีคุณภาพที่ดี มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสามารถนำทักษะที่มีมาประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นจุดเด่นที่ควรส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะเพิ่มขึ้นไป ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการอบรมส่งเสริมทักษะในการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพให้พนักงานการปฏิบัติงาน

1.4. สมรรถนะด้านลักษณะส่วนบุคคล พนักงานมีความรับผิดชอบ และมีความมีอุตสาหกรรมในการปฏิบัติงาน ทั้งยังปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร จึงเป็นส่วนที่ดีต่อองค์กรในการเสนอแนะนโยบายต่างๆ ที่ดีมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร

นอกจากนั้นยังควรจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นไปอีก

2. และควรเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีระดับปานกลางให้พัฒนาขึ้นไปอยู่ในระดับสูงขึ้น

2.1. สมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี บรรลุผล ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าปัญหาที่พบคือ ด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคง และด้านการชมเชยเมื่อทำดี ซึ่งถ้าส่งเสริมด้านนี้ เป็นการส่งเสริมอารมณ์ทางบวกซึ่งจะมีผลต่อการแสดงออกในทางที่ดีออกมา จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการประเมินสมรรถนะของพนักงานทั้งองค์กร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

2. ควรศึกษาแนวทางการนำสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะด้านอื่นๆ

3. ควรให้นักการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กิริติ ยศยิ่งยง. (2550). การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : ธรรมการพิมพ์.

ตระกูล จิตวัฒนากร. (2561). สมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูภูมิเตอร์ จำกัด. บทความวิจัย, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2563. จาก :

http://www.northbkk.ac.th/research/themes/downloads/abstract/1523249539_abstract.pdf

ชัชวาลย์ สุขสวัสดิ์. (2552). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทเซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล

จำกัด สาขาเอฟดีซี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2563 จาก

http://dspace.rmutk.ac.th/bitstream/handle/123456789/1720/Sattawat_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ชูชัย สมบัติไกร. (2550). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารูจัก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพมหานคร :

เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ธัญนันท์ ทองปานคุณานนท์. (2557). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท

โพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

บริหารองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2563

http://mis.krirk.ac.th/library/Kr_resdetail.asp?BookID=004029

พดิกา สัตตบงกช. (2554). สมรรถนะการทำงานของผู้นำสำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. สืบค้นจาก <http://www.google.co.th>

ไพบุณย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 :

กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์

ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภูมิวิทย์ เวชกามา. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับผลการพัฒนาอาจารย์

ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย.

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สุนิดา พินิจการ. 2550. เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหาร
การศึกษา: สมรรถนะผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เสาวลักษณ์ นายรุ่ง. (2558) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง
จังหวัดสงขลา วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

ศตวรรษ กล้าดิษฐ์. (2560). สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรม
การผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัทสายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2563. จาก
<http://dspace.rmutk.ac.th/handle/123456789/1720>

อัศวิน แสงทองคำ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน
จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา.

McClelland, C. David. (1960). The Achieving Society. Princeton, New Jersey: Van

Nostrand.

(1973). Testing for Competence rather than for Intelligence. New Jersey: American
Psychologist.

Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D. (1992). Competency based human resource management:
Value driven strategies for recruitment, development, and reward. London: McGraw-
Hill.

Schoonover Associates. (2548). Competency FAQ's. Retrieved September 29, 2020,

from www.schoonover.com/competency_faqs.htm#1

Spencer and Spencer. (1993). Competency at Work: Model for Superior Performance.

Retrieved September 23, 2020. From

[https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxpc2Jt
bGlicmFyeXB1bmV8Z3g6MWZjMTg2ODNhMDQzOWRkYw](https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxpc2Jt
bGlicmFyeXB1bmV8Z3g6MWZjMTg2ODNhMDQzOWRkYw)