

สมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี

The personnel competency in Industrial Factory in Bang Phli Industrial Estate Area.

ศิริมล กาวีระ

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

SIRIMOL KAWEERA

Industrial Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) ศึกษาระดับสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี 2.) ศึกษาระดับการจัดการปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร 3.) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการจัดการองค์การ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร 4.) เปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 384 คน จึงใช้ประชากรจำนวน 400 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้การแจกจ่ายแบบสอบถามกระจายตามหน่วยงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้

ทั้งเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเชิงอนุมาน ได้แก่ การใช้สถิติ Independent Samples t-test และ F-test วิเคราะห์ที่ ค่า F และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1.)สมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม โดยรวมมีระดับสมรรถนะที่มากที่สุด โดยแยกเป็นรายด้านดังนี้ ด้านทักษะมีระดับสมรรถนะมาก ด้านความรู้มีระดับสมรรถนะมากที่สุด ด้านทัศนคติมีระดับสมรรถนะมากที่สุด ด้านความเชื่อมีระดับสมรรถนะมากที่สุด ด้านลักษณะนิสัยมีระดับสมรรถนะมากที่สุด และด้านแรงขับภายในมีระดับสมรรถนะมากที่สุด 2.)การจัดการปัจจัยองค์การโดยรวม อยู่ในระดับการจัดการปัจจัยองค์การที่ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) 3.) ความสัมพันธ์ของการจัดการปัจจัยองค์การที่มีต่อสมรรถนะของบุคลากร มีแรงอิทธิพลระดับปานกลาง ($r = 0.51$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน 4.)เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงานภายในและตำแหน่งงาน และไม่แตกต่างกันด้านเพศ

คำสำคัญ : ปัจจัยองค์การ สมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี

Abstract

Population was personnel in Bang Phli Industrial Estate Area. Since the exact population is unknown, it can be calculated using the W.G. Cochran sample size unknown formula, given the 95 percent confidence level and the 5% error level. The sample was at least 384 people, so 400 samples were used. The research instruments were a questionnaire with 95 percent confidence and 5% error level for data collection. And use the questionnaire distribution distributed by industry departments Bang Phli Industrial Estate Area. Statistics used in data analysis using both descriptive methods such as percentage, frequency, mean and standard deviation. Inferential statistic including Independent Samples t-test and F-test were analyzed at F-values and Pearson's correlation.

The result revealed that:

1) The personnel competency in Industrial Factory. The skill was the highest level, the knowledge was the highest level, the attitude was the highest level, the belief was the highest level, the character was the highest level and the internal thrust was the biggest level.

2) The level of organization factor was the highest level ($\bar{X}=4.64$)

3) The level of organization-factor was moderate level ($r = 0.51$) and that was related in the same direction.

4) The compare of scores for the personnel competency in Industrial factor by Personal factor showed that the difference was statistically significant at the 0.05 level that age , status, education level, salary , internal department and position. The personal factor was not difference in gender.

Keywords: organization factor, personnel competency in Industrial Factory in Bang Phli Industrial Estate Area.

บทนำ

ในปัจจุบันองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรกันอย่างกว้างขวาง เพื่อให้องค์การหรือหน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การ และสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ ในด้านการศึกษาข้อมูลความสำเร็จจากหลายองค์การ พบว่าองค์การที่ประสบความสำเร็จนั้นมาจากบุคลากรในองค์การมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันทุกองค์การมีความต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะในระดับสูงเพื่อร่วมกันนำพาให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ ในส่วนของสมรรถนะในการทำงานนั้นจะประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Knowledge, Skills, Personal Attribute) ของบุคลากรที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งความรู้ (Knowledge) เป็นสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ถ้าไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ความรู้ที่มักจะได้จากการศึกษา อบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ที่มีความรู้หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ

ความสำคัญของสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้นเรื่อยๆในวงการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรชั้นนำต่างๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์การอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรดังนี้

- 1.เป็นเครื่องมือในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่างๆขององค์การ มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2.เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์การอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ขององค์การ
- 3.เป็นมาตรฐานการแสดงผลพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคคลกร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

4.เป็นพื้นฐานความสำคัญ ของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น(เฉลิมวุฒิ แยมประโคน,2563)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากการดำเนินกิจการต่างๆล้วนต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก แม้จะมีการใช้อุปกรณ์ เครื่องจักร เทคโนโลยีต่างๆมาช่วยในการทำงานแล้วก็ตาม การมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ อุทิศตนที่ดี และนำคุณสมบัติดังกล่าว มาสร้างสรรค์งานให้เกิดความสำเร็จ ตอบสนองเป้าหมายขององค์กร สร้างความสำเร็จโดยรวมให้กับตัวเองและหน่วยงานที่ทำอยู่ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารของทุกองค์กรต่างมุ่งหวัง”สมรรถนะ” มีบทบาทและความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท คือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าทำงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรโรงงาน เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี
- 1.2.3 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการจัดการองค์กร เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี
- 1.2.4 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี

ขอบเขตการวิจัย

- 1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี มีดังต่อไปนี้
 - 1.3.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงานภายใน และตำแหน่งงาน
ปัจจัยองค์กร การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์การ
 - 1.3.1.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี ได้แก่ ทักษะ ความรู้ ทศนคติ ความเชื่อ ลักษณะนิสัย และแรงขับภายใน
- 1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี
- 1.3.3 ขอบเขตพื้นที่การวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

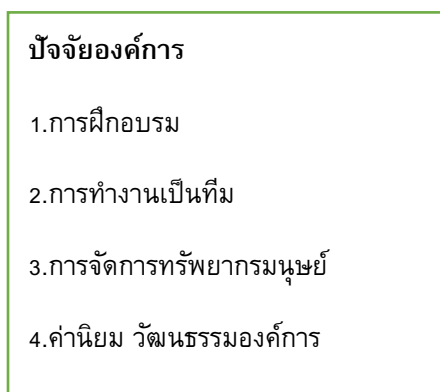
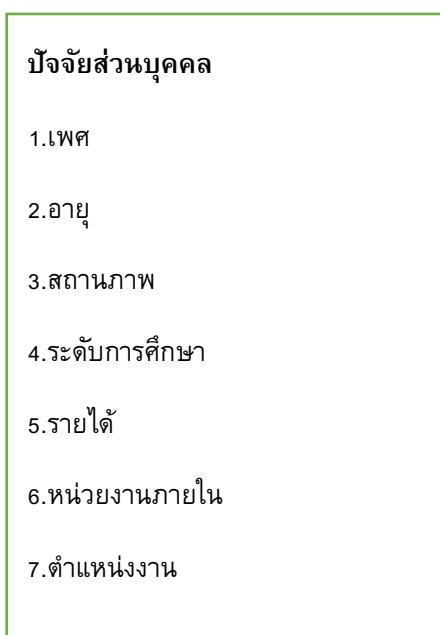
1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ 19 เมษายน พ.ศ.2564 ถึง วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2564 โดยมีระยะเวลาประมาณ 4 เดือน

สมมุติฐานการวิจัย

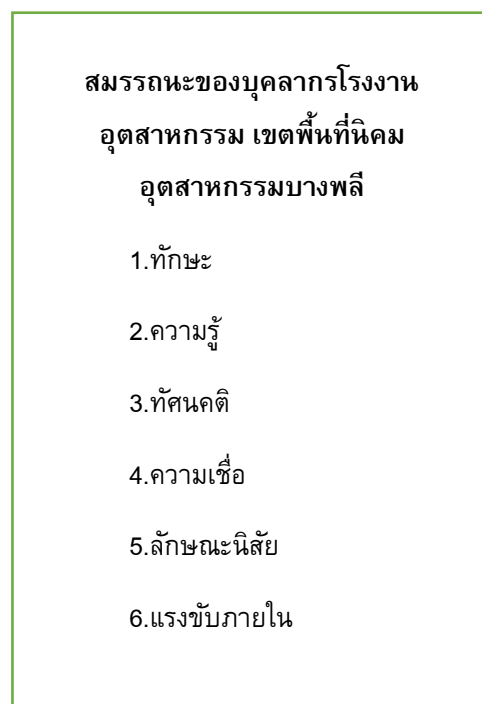
- 1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีสมรรถนะของบุคลากรที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.4.2 ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น



ตัวแปรอิสระ



คำนิยามศัพท์เฉพาะ

- 1.6.1 บุคลากร หมายถึง พนักงานหรือลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี
- 1.6.2 บัณฑิตส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงานภายใน ตำแหน่งงาน
- 1.6.3 บัณฑิตองค์กร หมายถึง รูปแบบของการบริหารจัดการในองค์กรที่มีการกำหนดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ดังนี้
 - 1.6.3.1 การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคล เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มผลผลิต ทำให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร
 - 1.6.3.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คนโดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน และมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน
 - 1.6.3.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา บำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน
 - 1.6.3.4 ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในองค์กรเชื่อและคิดร่วมกันจนก่อให้เกิดการสร้างสรรคเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์กร โดยสมาชิกในองค์กรนั้นๆ จะได้รับการหล่อหลอมให้ยึดถือประเพณีปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งค่านิยมขององค์กรจะถูกถ่ายทอดสู่สมาชิกรุ่นใหม่เพื่อสืบทอดค่านิยมต่อไป
- 1.6.4 สมรรถนะของบุคลากร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานได้ผลโดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคคลนั้นแสดงออกทางคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีที่ดีกว่าคนอื่นๆ ประกอบด้วย
 - 1.6.4.1 ทักษะ หมายถึง ความสามารถทั้งกายภาพและจิตภาพที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ความสามารถทางกายภาพสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมทางกายที่จะปฏิบัติงาน ส่วนความสามารถทางจิตภาพจะเป็นด้านทักษะเชิงความคิด
 - 1.6.4.2 ความรู้ หมายถึง ข้อมูลต่างๆ ที่บุคคลมีและมีความรู้ความเข้าใจในความรู้ด้านนั้นๆ ที่ตนเองรู้เป็นอย่างดี
 - 1.6.4.3 ทัศนคติ หมายถึง ความเข้าใจ ความรู้สึกของบุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมอันมีแนวโน้มที่จะให้บุคคลแสดง ปฏิกริยาและกระทำต่อสิ่งนั้นๆ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลรวมทั้งหมดของลักษณะประจำตัวบุคคล
 - 1.6.4.4 ลักษณะนิสัย หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของบุคคลที่แสดงอย่างสม่ำเสมอในการตอบสนองต่อข้อมูล ข่าวสาร และสถานการณ์ต่างๆ ที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน

1.6.4.5 แรงขับภายใน หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิดถึง หรือ มีความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้บุคคลกระทำประพฤติดังต่อไปนี้โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของตน

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) หมายถึงบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้บุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ (McClelland, 1975) นอกจากนี้ Spencer and Spencer (1993) ได้ขยายเพิ่มเติมความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนในแต่ละบุคคล(Underlying Characteristics) ประกอบด้วย แรงจูงใจ ลักษณะส่วนบุคคล แนวคิดส่วนตัว ความรู้ และทักษะ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคุณลักษณะที่มองเห็นได้(Visible) ได้แก่ความรู้(Knowledge) ทักษะ(Skill) ซึ่งเป็นความสามารถที่มีโอกาสพัฒนาได้และกลุ่มคุณลักษณะที่ซ่อนเร้น (Hidden) ได้แก่แรงจูงใจ (Motive) และลักษณะนิสัยส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นความสามารถที่พัฒนาได้ยาก จากจุดกำเนิด Competency ดังกล่าวข้างต้น ทำให้นักวิชาการหลายสาขาได้นำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง Competency ในเวลาต่อมา

ณรงค์วิทย์ แสงทอง กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือที่เรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้(ณรงค์วิทย์ แสงทอง, ออนไลน์, 2550)

ศิริรัตน์ เจือไทสง อธิบายว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อร่วมงาน อื่นๆ ในองค์กร (ศิริรัตน์ เจือไทสง, 2559, หน้า 9)

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546:1) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะว่าเป็นทักษะ ความรู้ คุณค่า ทศนคติ ลักษณะของแต่ละบุคคลหรือจุดเด่น แรงจูงใจ(หรือความตั้งใจ) โดยแสดงผ่านพฤติกรรม ซึ่งสนับสนุนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

สุกัญญาศรีธรรมโชติ(2547: 47-49) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้คือ

1. ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
2. ความรู้หมายถึงความรู้เฉพาะด้านของบุคคล
3. ความรู้สึกต่อตนเอง หมายถึงเจตคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าเป็นตนเองเป็น
4. คุณลักษณะหมายถึงบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น
5. แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่ง ไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย องค์ประกอบทางด้าน ความรู้และทักษะ ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถ พัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า (ทำให้เกิดความรู้) และฝึกฝนปฏิบัติ (ทำให้เกิด ทักษะ) ในขณะที่องค์ประกอบที่เหลือคือ เจตคติ

ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลแรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล

ดังนั้นสมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ทักษะและเจตคติซึ่งสามารถ แบ่ง ออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมี ในการทำงาน ซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ หรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่างจากบุคคลอื่น
2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคล มีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่ง สมรรถนะในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ(รวมถึงค่านิยมแรงจูงใจและเจตคติ) เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2548:4) ให้ความหมายของ สมรรถนะ (Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริหารที่ดีซึ่งอธิบายว่าสามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อุดหนุน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

จากการทบทวนความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของสมรรถนะ(Competency) ว่า หมายถึง คุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูง คุณลักษณะนั้นประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motivation) ทศนคติที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Attitude) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ความรู้ (Knowledge) และ ทักษะ (Skill) เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะของบุคลากรนั้นจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับตัวบุคคลแต่ละบุคคล โดยบุคคลบางคนอาจมีสมรรถนะในการทำงานเดียวกัน แต่ผลการปฏิบัติงานที่ได้แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560) ศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาสากิ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทสายไฟฟ้า ไทย- ยาสากิ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทสายไฟฟ้า ไทย-ยาสากิ จำกัด การศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทสายไฟฟ้า ไทย-ยาสากิ จำกัด สาขาพระประแดง สาขาวัดแค และสาขาสวรรณภูมิ จำนวน 209 คน ตัวอย่าง การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม ปลายปิด การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม

คอมพิวเตอร์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบสมมติฐาน (t-test) ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมในทุกด้านของสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทสายไฟฟ้า ไทย-ยาซากิ จำกัด อยู่ในระดับที่ส่งผลมาก เมื่อทำการพิจารณา ในสมรรถนะแต่ละด้าน พบว่าสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านทักษะ รองลงมาคือด้านความรู้ และในด้านคุณลักษณะพึงประสงค์นั้นมีระดับสมรรถนะที่ส่งผลมากเท่ากัน สุดท้ายคือ ด้านทัศนคติมีระดับสมรรถนะที่ส่งผลปานกลาง และทำการพิจารณาหัวข้อของสมรรถนะที่ส่งผล มากที่สุดในแต่ละด้านพบว่าหัวข้อที่ส่งผลมากที่สุดในด้านของความรู้คือ มีความรู้เกี่ยวกับการใช้ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ในด้านของทักษะคือ มีทักษะการแก้ไขปัญหา ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ในด้านของทัศนคติคือ มีความคิดที่จะพัฒนา สมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้นอยู่เสมอ สุดท้ายในด้านคุณลักษณะพึงประสงค์คือ มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองสูง เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทสายไฟฟ้าไทย - ยาซากิ จำกัด โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรส พบว่าทุกหัวข้อมีความคิดเห็น ต่อระดับสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ชนาธิป เอกศิริ (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เพื่อการเกษตร (ช.ก.ส.) : กรณีศึกษา สำนักงาน ช.ก.ส. จังหวัดอุบลราชธานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการพยากรณ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เพื่อการเกษตรในสังกัดสำนักงาน ช.ก.ส. จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แยกสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ การใช้ตัวแยก การใช้คำพูดชักจูง และการกระตุ้นทางอารมณ์ ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เพื่อการเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เฉลิมวุฒิ แยมประโคน (2563) การค้นคว้าอิสระ ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากรจำแนกตามประชากรศาสตร์ และศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร บริษัท มหาจักร แอร์ คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 32 ตัวอย่าง เครื่องมือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 1.0 ลิขิตตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของบุคลากร โดยรวม มีระดับสมรรถนะในระดับสูง ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ มีสมรรถนะของบุคลากรแตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีสมรรถนะของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ด้านปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยองค์การเพิ่มขึ้นจะทำให้สมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้นตาม ดังนั้น หากองค์การให้

ความสำคัญในด้าน การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี และค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรการ จะมีผลส่งเสริมให้สมรรถนะของบุคลากรในองค์กรการสูงขึ้นด้วย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี” ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 384 คน จึงใช้ประชากรจำนวน 400 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้การแจกจ่ายแบบสอบถามกระจายตามหน่วยงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ทั้งเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเชิงอนุมาน ได้แก่ การใช้สถิติ Independent Samples t-test และ F-test วิเคราะห์ที่ ค่า F และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม โดยรวมมีระดับสมรรถนะที่มากที่สุด โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านทักษะมีระดับสมรรถนะมาก ด้านความรู้มีระดับสมรรถนะมากที่สุด ด้านทัศนคติมีระดับสมรรถนะมากที่สุด ด้านความเชื่อมีระดับสมรรถนะมากที่สุด ด้านลักษณะนิสัยมีระดับสมรรถนะมากที่สุด และด้านแรงขับภายในมีระดับสมรรถนะมากที่สุด

2. การจัดการปัจจัยองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับการจัดการปัจจัยองค์กรที่ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.64$)

3. ความสัมพันธ์ของการจัดการปัจจัยองค์กรที่มีต่อสมรรถนะของบุคลากร มีแรงอิทธิพลระดับปานกลาง ($r = 0.510$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

4. เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงานภายในและตำแหน่งงาน และไม่แตกต่างกันด้านเพศ

อภิปรายผล

ผลการวิจัย สมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรมีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน โดยการฝึกอบรมจะเน้นเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม จึงทำให้เพศหญิงและเพศชายมีระดับ

สมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนาธิป เอกศิริ (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) : กรณีศึกษา สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม ในแต่ละช่วงอายุมีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน เช่น บุคลากรโรงงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับสมรรถนะที่น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ 30-39 ปี เมื่อพบกับอุปสรรคหรือปัญหาต่างๆ ที่ยากจะแก้ไข ก็จะเริ่มไม่มีกำลังใจ มีทัศนคติที่ไม่ดีส่งผลต่อระดับสมรรถนะในการทำงานได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชนาธิป เอกศิริ (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) : กรณีศึกษา สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานภาพของแต่ละคนมีผลต่อสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมที่สถานภาพโสดมีสมรรถนะมากกว่าบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมที่สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อาจเป็นที่ลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคลากรโรงงานในแต่ละสถานภาพที่มีความแตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน เนื่องจาก บุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมที่หลากหลาย มีสมรรถนะแตกต่างกันไปตามการดำเนินชีวิต การชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล บางคนมีนิสัยชอบเรียนรู้ มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงและรับรู้สิ่งใหม่ในการทำงาน มีทักษะความชำนาญในการทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าบุคลากรมีทักษะ ความรู้ ทัศนคติ ลักษณะนิสัยและแรงขับภายใน แตกต่างกันไปตามสภาวะแวดล้อมทั้งจากสถาบันการศึกษา ครอบครัว หรือองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชนาธิป เอกศิริ (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) : กรณีศึกษา สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ไม่แตกต่างกัน

5. พบว่าบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์การหรือหน่วยงานต่างๆในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพหลี มีหลากหลายขนาด ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ใหญ่ จึงทำให้มีบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่ที่แตกต่างกันไป เช่นบุคลากรที่มีรายได้น้อยมีสมรรถนะมากกว่าบุคลากรโรงงานที่มีรายได้สูง

6. บุคลากรที่มีหน่วยงานภายในแตกต่างกัน มีสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยงานภายในแต่ละหน่วยงาน มีหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการทำงานของแต่ละบุคคลมีแตกต่างกัน เช่น บัญชีการ/การเงิน ,บริการ/ฝ่ายขาย/การตลาด,ช่างเทคนิค/ฝ่าย

ปฏิบัติการ,ฝ่ายบริหารการจัดการ จะมีทักษะ ความรู้ ทักษะคติ ลักษณะนิสัยและแรงขับภายใน แตกต่างกันไป ตามหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงาน

7. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม ที่แตกต่างกัน เนื่องจาก ลักษณะตำแหน่งในการทำงานของแต่ละบุคคลบ่งบอกถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ เพราะบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานจะมีสมรรถนะที่สูงกว่าตำแหน่งพนักงาน ดังนั้น ความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคติ แรงขับภายใน อาจแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงานที่ต้องรับผิดชอบ แต่ก็ไม่เสมอไป เพราะหัวหน้าบางคน อาจมีความเก่งในการบริหารคนมากกว่า เช่น มีทักษะในการบริหารคน มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถทำงานกับผู้อื่นได้ดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ แต่มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานทั่วไป บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานบางคนมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติสูง มีความรู้เชิงลึกในการทำงาน ทำงานได้รวดเร็วแม่นยำ สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และให้คำแนะนำเชิงเทคนิคได้ดีมากกว่าหัวหน้างาน เป็นเพราะการปฏิบัติงานทุกวันจนเกิดความคล่องตัวและเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ดี

8. ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้สมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นตาม เนื่องจากองค์กรมุ่งเน้นการสร้างบุคลากรโรงงานให้มีคุณค่าและมีศักยภาพที่สามารถทำให้องค์กรเติบโตและมีความมั่นคง องค์กรจึงมุ่งเน้นการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมอย่างชัดเจน เพื่อที่จะให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะที่ดีขึ้นจากการเข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัย สมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี พบว่า ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

เพื่อให้สมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม พัฒนาขึ้นไปอยู่ในระดับที่สูงขึ้น องค์กรต้องปรับปรุงให้ปัจจัยองค์กรที่มีอยู่มีความก้าวหน้าทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงตามยุคปัจจุบันให้เท่าหรือสูงกว่าองค์กรคู่แข่ง การที่องค์กรไม่มีการพัฒนาบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กรได้ ดังนั้น องค์กรควรมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมอย่างจริงจัง เพื่อสร้างบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมให้โดดเด่น โดยการฝึกอบรม การทำงานเป็นทีม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ตามปัจจัยองค์กรเหล่านี้สามารถพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงงานได้

ข้อจำกัดในงานวิจัย และงานวิจัยในอนาคต

จากผลการศึกษา “สมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี” มีข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาองค์กร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี
2. การศึกษาปัจจัยนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี
3. การศึกษาสมรรถนะของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม เขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางพลี ที่ส่งผลต่อ ความความมั่นคงขององค์กร

บรรณานุกรม

- แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์,นิคม เจียรจินดา (2561) สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 19 (ฉบับพิเศษ) กันยายน-ตุลาคม 2561)
- จอมภัก จันทะคัต (2561) การศึกษาปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา.
- เจลิมวุฒิ แยม่ประโคน (2563) กรณีศึกษาปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร บริษัท มหาจักร แอร์ คอนดิชันเนอร์ส จำกัด. โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชนาธิป เอกศิริ (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส) : กรณีศึกษาสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดอุบลราชธานี.วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- ธีระพล เจริญสุข (2564) การศึกษาค้นคว้าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขต กรุงเทพมหานคร.สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- พิชามณูช ลาวชัย (2562) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทสาทรสงคราม มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พรพิมล พิทักษ์ธรรม (2559) การศึกษา “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงแรม คอลัมน์ แบนด์อ็อกกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเกริก.
- ยาใจ ธรรมพิทักษ์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี
- รัชนิดา รักกาญจน์ (2560) การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงาน วิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศตวรรษ กล่ำดิษฐ์ (2560) ศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรม การผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟ ไทย- ยาชากิ จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- สุเกียรติ ธาดาววัฒนวิทย์ (2560) ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2560

อารีญา จารุภูมิ.2559 กรณีศึกษาสมรรถนะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรับรองเศรษฐกิจดิจิทัล
ของหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัด
กระทรวงการคลัง.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
Spencer ,1993 : 11 ที่มา ภาพความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ