

การศึกษาศมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

Employee's performance competency factory industrail stay in rayong province

นายพลพยงค์ เป็นรัมย์

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr.Polpayong Penram

Industrial Management Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding auther

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาศมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง (2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยองโดยจำแนกตาม เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยองจำนวน 520 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย () ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ (*t-test*) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1 . การศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากผลการรวบรวมข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง มีจำนวน 141 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.8 ระดับการศึกษา ระดับ การศึกษาส่วนใหญ่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 มีอายุการทำงานในองค์กรระหว่าง 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนระหว่าง 15000 - 20,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3

โดยเมื่อพิจารณาพบว่าค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ตามองค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 5 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงลำดับตั้งแต่มากที่สุดค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปยังน้อยที่สุด สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติในการทำงาน สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน (4) และ (5) สมรรถนะด้านทักษะ

2 . การทดสอบสถิติเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันนั้น ส่งผลให้ความเห็นด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ 0.05

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และด้านแรงจูงใจ/เจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ,สมรรถนะ

ABSTRACT.

An Objective of this research was (1) to study the employee's performance competency competency some factory industrail stay in rayong province (2) to compare the employee's performance competency of competency some factory industrail stay in rayong province According to gender, Age , monthly income and years of work experience in the organization the populations of these study total 520 persons competency some factory industrail stay in rayong province employees. The research tool was 5 valuation rating scale questionnaires with 0.95 reliability value. Statistics for data were analyzes by frequency, percentage, mean (), standard deviation, *t*-test and one-way ANOVA.

The results of the research were as follows:

1. The study of performance in the performance of employees.

From the results of data collection, it was found that The majority of the education under degree 65.7% is Female 61.3 % , Age between 31-40 year old of 54.83% and the average income was 15,000 - 20,000 baht 61.3% Finally, the working period was 10 -20 years, 37.4% of the total. Comments totally agree Sorted from the stems that received the average descending as follows: motivation for work, knowledge, skills, personality traits of people and opinions about themselves.

2. Statistical tests compare the performance of employees, personal factors

Find Sig less than 0.05 result is Sex difference effect to performance knowles, Skill and As for other personal factors statistically significant difference of 0.05.

The employee monthly income difference effect to performance knowledge, skills, personality personal factors statistically significant difference of 0.05.

Keywords: Performance competency, Competency

บทนำ

ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันการแข่งขันด้านเศรษฐกิจสงครามการค้าระหว่างจีน กับ สหรัฐอเมริกา หรือแม้กระทั่งโรคระบาด covid-19 ที่ส่งผลให้ เศรษฐกิจของทั่วโลกหยุดชะงัก และซบเซาลงทันทีส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมยานยนต์ โรงแรมหรือภาคการท่องเที่ยว ฯลฯ ทำให้มีการปลด หรือลดเงินเดือนพนักงาน ลดรายจ่ายต่างๆของบริษัทเพื่อให้อยู่รอดและมุ่งเน้นเรื่องความพึงพอใจของลูกค้าเป็นส่วนสำคัญ รักษา คุณภาพของสินค้า หรือการบริการ รวมไปถึงการสร้างแนวคิดใหม่ๆ การนำเสนอใหม่ ๆ เพื่อดึงดูดใจลูกค้าใช้ บริการ ความพึงพอใจมีค่าเท่ากับมูลค่าที่รับรู้ได้มากกว่าสิ่งที่ลูกค้า คาดหวัง(ตีวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์ ,:2547 338-339)

ในภาคอุตสาหกรรมก็เช่นเดียวกันต้องพูดว่ารับเข็มขัดกันเลยทีเดียว เราจะเห็นตามสื่อต่างๆ บ่อยครั้งที่พบว่า โรงงานปิดตัวลงกระทันหันเนื่องจากภาวะขาดทุนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้พนักงานตกงานในชั่วข้ามคืน ส่งผลกระทบต่อภาคแรงงาน และเศรษฐกิจของประเทศอย่างมาก ในส่วนของภาคอุตสาหกรรมเองก็ตื่นตัวในเรื่องของการลดต้นทุนมา จัดการเพื่อรองรับวิกฤตตรงนี้ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด kaizen, QCC, Cos Reduction ต่างๆรวมไปถึงการพิจารณาพัฒนา สมรรถภาพ Competency ของบุคลากรมาร่วมด้วย.

ผู้บริหารจึงต้อง ปกป้อง บำรุงขวัญทีมงาน เป็นประการแรก ดูแลทั้งสุขภาพกายและใจตามสภาพการณ์ ให้ ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กรมากขึ้น ทั้งเนื้อหาและความถี่ถัดมาในหลักการพื้นฐานของธุรกิจ คือ ลด รายจ่าย เพิ่มรายได้ และ สภาพคล่องคือเส้นเลือดวิเคราะห้กระบวนการตามแนวทางของ ระบบ Lean อย่างเข้มข้น รัดเข็มขัดด้วยการรีดไขมันหรือความสูญเสี (Waste) พนักงานทุกคนต้องตั้งคำถามว่า มีการใช้ทรัพยากรใดอยู่บ้าง ที่ ไม่ได้นำ 'คุณค่า' ไปสู่ลูกค้า (คุณณฤชชัย อนรรฆมณี Lean and Productivity Consultant / Trainer)

ในการพัฒนาสมรรถภาพ Competency ของบุคลากรจึงเป็นส่วนหนึ่งในภารกิจสำคัญของฝ่ายทรัพยากร บุคคล ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นอยู่เสมอ ถ้าไม่มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเลย องค์กรนั้นก็

จะประสบปัญหา มาก ในทางกลับกันถ้าองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอ ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูงจะมีโอกาสที่ประสบความสำเร็จได้มากกว่า การพัฒนาศักยภาพคน' ที่นำมาพัฒนาตนเองได้นั้น จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเองอย่างแรงกล้า ออกจากประสบการณ์เดิมๆ ซึ่งเคยประสบพบเจอมา โดยมีทั้งความเชื่อตลอดจนแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองอย่างถูกต้อง โดยจะเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองนั้น ได้รับประสบความสำเร็จ (By admin On [September 2, 2019](#) In [Uncategorized](#))

การสรรหาบุคลากร Recruitment หมายถึงกระบวนการดึงดูดคัดกรองเลือกและรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้าทำงาน th.wikipedia.org/wiki/ การสรรหาบุคลากร.การสรรหาบุคลากรก็เป็นอีกหนึ่งเรื่องที่เป็นการเพิ่มสมรรถนะขององค์กร ถ้าได้บุคลากรที่ตรงเป้าหมายก็จะทำให้องค์กรได้ทรัพยากรที่ดี และประหยัดเวลาในการสรรหา ธุรกิจก็จะดำเนินไปแบบไม่ติดขัด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเชื่อว่าการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองเพื่อสามารถเป็นข้อมูลเบื้องต้นสามารถนำไปวางแผนและเป็นแนวทางในการเลือกจ้างที่มีความเหมาะสมในการสร้างทัศนคติเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งการปฏิบัติงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มี เพศ , อายุ , รายได้เฉลี่ยต่อเดือน , และ ตำแหน่งการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานที่ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองโดยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านตัวแปรเพื่อการวิจัยการวิจัยสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองตัวแปรในการศึกษามีดังต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคล (personal characteristic) ได้แก่ เพศ, อายุ, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

1.2 ตัวแปรตามคือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองได้แก่สมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านความรู้ด้านทักษะ

2. ขอบเขตด้านประชากรการวิจัยประชากรที่ใช้ในการศึกษามีดังนี้คือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง(ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลณวันที่ 9 เมษายน 2564)จำนวนพนักงานทั้งหมด 520 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของทาร์

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ศึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน ถึง 20 กรกฎาคม 2564 โดยมีระยะเวลา รวม ประมาณ 3 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ การฝึกอบรม ทักษะคิด ที่สามารถส่งผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานได้

2. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมการแสดงออก การปฏิบัติงานได้ผลตาม เป้าหมายที่คาดหวัง เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวังไว้ โดยต้องใช้ความรู้ทักษะในการดำเนินงานที่จะประสบผลสำเร็จ.

2.1 สมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิดคำนึงถึงหรือต้องการซึ่งเป็นแรงขับให้ แสดงพฤติกรรมเป็นแรงจูงใจเป็นแรงส่งเสริมให้เล็งจะทำหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.2 สมรรถนะด้านทัศนคติในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึง อารมณ์ความรู้สึกที่มีต่อองค์การเช่นความภูมิใจในภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์การ การยอมรับความ จงรักภักดีต่อองค์การความพอใจในงานความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานการรักษาผลประโยชน์ของ องค์การ เป็นต้น

2.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ บุคลิกภาพที่สร้าง ขึ้นได้เปลี่ยนแปลงได้และเป็นแรงจูงใจที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆเช่นความ ละเอียดรอบคอบความซื่อสัตย์ เป็นต้น

2.4 สมรรถนะด้านความรู้หมายถึงความรู้ความชำนาญประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสายงานที่ รับผิดชอบเฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญเช่นความรู้กฎระเบียบความรู้ในหน้าที่รู้เรื่อง เครื่องจักร เป็นต้น

2.5 สมรรถนะด้านทักษะในการทำงานหมายถึงสิ่งที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมาจากพื้นฐานขอ ความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวเช่นทักษะการสื่อสารทักษะในการแก้ปัญหา

3. สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน

3.1 เพศ หมายถึง เพศชาย และ เพศหญิง ของบุคลากร

3.2 อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรแบ่งเป็น 8 กลุ่ม ได้แก่ อายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25-30 ปี อายุ 31-35 ปี อายุ 36-40 ปี อายุ 41-45 ปี อายุ 46-50 ปี อายุ 51-55 ปี และอายุ 56-60 ปี

3.3 รายได้ หมายถึง รายได้ของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 9,000 – 15,000, 15,001 – 20,000, 20,001- 30,000

3.4 ตำแหน่ง หมายถึง กลุ่มงานหรือกลุ่มของหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ขึ้นมาเพื่อจะ มอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามภารกิจของหน่วยงาน เช่น พนักงานฝ่ายผลิต พนักงานฝ่าย ตรวจสอบ พนักงานออฟฟิต เป็นต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

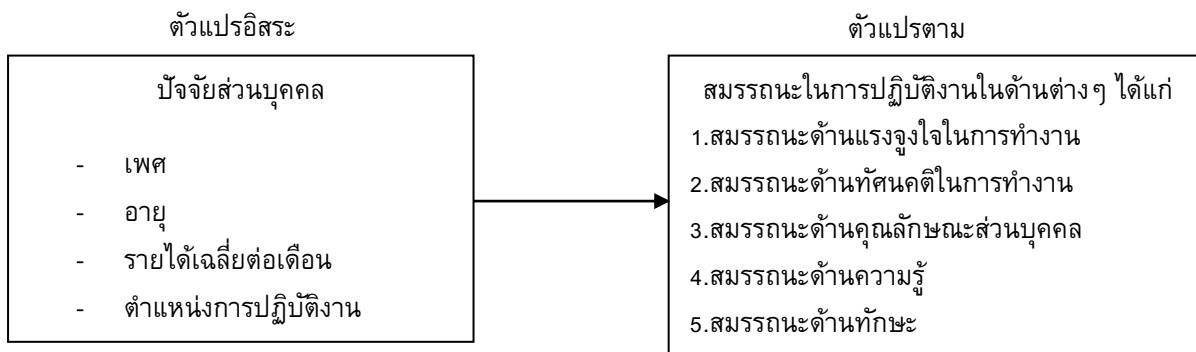
1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาวางแผนเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรงงานอุตสาหกรรมแห่ง หนึ่งในจังหวัดระยอง

2. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการสมรรถนะ ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์ในการค้นคว้าแต่ผู้ที่สนใจในเรื่องสมรรถนะของพนักงานในบริษัทอื่นต่อไป

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในการทำงานครั้งนี้ด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) (จิรประภา อัครบวร, 2549 : 58) และในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง "Testing for Competence rather than Intelligence" ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคน

การสรรหาทรัพยากรมนุษย์

การสรรหาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ มิใช่เป็นเพียงกระบวนการที่องค์กรเป็นผู้เลือกผู้สมัครงานแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่หากเป็นกระบวนการที่ทั้งสองฝ่ายต่างเป็นผู้เลือกซึ่งกันและกัน เปรียบเสมือนถนนช่องทางที่มีรถยนต์วิ่งสวนทางกันตลอดเวลา (ชูชัย สมितिไกร.2550 : 144) เพราะฉะนั้นการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ามาทำงานภายในองค์กรถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งโดย (เอกพล วงศ์เสรี 2554 : 46) ได้อธิบายว่า การสรรหาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ และศิลปะในการดึงดูดและจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติส่วนบุคคลตามที่องค์กรต้องการให้มาสมัครงานกับองค์กร ซึ่งมีความใกล้เคียงกับแนวคิดของ เซอร์แมน ออร์เธอร์ ดับเบิลยู และ โยส์แลนเดอร์ จอร์จ ดับเบิลยู (Sheraman, Arthur W. and

Bohlander, George W. 1992) ที่ว่า การสรรหากระบวนการในการค้นหาและจงใจให้ผู้สมัครที่มีศักยภาพมาสมัครงาน ในตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร โดยการประชาสัมพันธ์แจ้งให้ผู้สนใจทราบเกี่ยวกับคุณสมบัติที่ต้องการในการปฏิบัติงาน รวมถึงความก้าวหน้าอันพึงจะได้รับจากองค์กร และสอดคล้องกับแนวความคิดของ ยูดี ศรีธรรมรัฐ (2541 : 159) ที่ว่า การสรรหาบุคคล หมายถึง วิธีการดำเนินการเพื่อเสาะแสวงหา และชักจูงให้บุคคลเกิดความสนใจในองค์กร และ มาสมัครเพื่อเข้ารับกรคัดเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ภายในหน่วยงานต่อไป รวมทั้งยังสอดคล้องกับ แนวความคิดของ กฤตินกุลเพ็ง (2555 : 10) ที่ว่าการสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการแสวงหากลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับองค์กรให้เข้ามาร่วมงาน โดยองค์กรจะต้องประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่ต้องการ ให้ตลาดแรงงานทราบเพื่อจงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัคร อาจเป็นการแสวงหาจากแหล่งภายในหรือ ภายนอกองค์กรก็ได้ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ อิวาซีวิช (Ivancevich.2001 : 186) ที่กล่าวว่า การสรรหาเป็น กิจกรรมขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อจำนวนและประเภทของผู้สมัคร ซึ่งเป็นกลุ่มที่สนใจและเต็มใจที่จะยอมรับตำแหน่ง งานที่องค์กรเสนอให้

นอกจากความหมายต่างๆข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการแสวงหากลุ่ม คนที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับองค์กรให้เข้ามาร่วมงาน โดยเริ่มตั้งแต่การก่อให้เกิดความสนใจ ในงาน การประกาศให้ทราบถึงตำแหน่งลักษณะงานและข้อมูลอื่นๆ เพื่อชักจูงให้บุคคลเกิดความสนใจในงานของ องค์กร และมาสมัครเพื่อเข้ารับกรคัดเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ภายในหน่วยงานต่อไป

การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมสำคัญของการที่องค์กรจะมีโอกาสสร้างคุณภาพสำหรับองค์กร ผู้บริหารทุกฝ่าย ทุกระดับจึงต้องให้ความสนใจ และร่วมมือกับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในการกำหนด วิธีการและหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่เป็นระบบและมีความเที่ยงตรง สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงาน จากคุณสมบัติต่างๆ ของบุคคลได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในภาพรวมพระองค์การใดที่มีบุคลากรที่มี คุณภาพนั้น เปรียบเสมือนมีทรัพยากรอันมีค่าอยู่ในองค์กร และ จะสามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูงเพื่อผลสำเร็จ ขององค์กรต่อไป (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. 2550 : 161-162)

การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นขั้นตอนที่มีความต่อเนื่องและเกี่ยวข้องโดยตรงการสรรหาทรัพยากร มนุษย์ ความหมายที่ชัดเจนของการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์นั้นได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย อาทิ สุตา สุวรรณภิมย์ (2547 : 35) ที่อธิบายว่า การคัดเลือกบุคลากรเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหา บุคลากรโดยพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มาสสมัครงาน มาตรวจสอบ สันใจรับบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าร่วมงานองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ แวนเดล เฟรนซ์ (Wendell French.1994 : 221) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกเป็นกระบวนการตัดสินผู้สมัครเลือกผู้ที่ดีที่สุดสำหรับแต่ละงาน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม การตรวจสอบภูมิหลัง การตรวจสอบสุขภาพร่างกาย และการสัมภาษณ์ ซึ่ง แนวความคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 138) ที่ได้ให้ความหมายของการเลือกสรรว่า เป็น กระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินการเลือกสรรจากจำนวนใบสมัครทั้งหลายของผู้สมัครจำนวนมาก เพื่อที่จะให้ได้คนที่ดีที่สุด มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานต่างๆ ที่ ต้องการรับคน ส่วนยูดี ศรีธรรมรัฐ (2541 : 169) ได้อธิบายว่า การเลือกสรรบุคคล คือ วิธีการในการกลั่นกรอง บุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่สุดเอาไว้ และคัดบุคคลที่ขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมด้อยกว่าออกให้ พ้นไปนั่นเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น แม้จะมีความเห็นแตกต่างกันบ้างในบางรายละเอียดแต่ใจความสำคัญนั้นมีความ คล้ายคลึงกัน จึงทำให้สามารถสรุปความหมายของการคัดเลือกบุคคลได้ว่า เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหา บุคลากร โดยวิธีการสอบแบบเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติตามต้องการได้ใช้ความสามารถของตนเข้าสอบแข่งขัน

กันให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หลังจากนั้นทำการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ตรวจสอบ ตัดสินใจรับบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์กร

การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนับได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะการที่องค์กรได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงาน หรือมีคุณสมบัติที่ทั้งด้านความรู้ ความสามารถที่ต้องการสำหรับงานนั้นโดยเฉพาะจะส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างแน่นอน ดังนั้นความจำเป็นที่จะคัดเลือกคนเก่งและคนดีเข้ามาทำงานนั้น จึงเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำด้วยความละเอียดรอบคอบมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยพินัส หนานาคินทร์ (2542 : 36-39) ได้กล่าวว่าการคัดเลือกบุคลากรควรดำเนินตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

กำหนดกระบวนการในการคัดเลือก โดยกระบวนการจะต้องสอดคล้องกับจุดหมายขององค์กร ซึ่งน่าจะถือว่าเป็นแม่บทใหญ่ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานส่วนแผนกำลังคนที่ได้กำหนดไว้จะเป็นปัจจัยในการกำหนดกระบวนการในการคัดเลือกเพราะเป็นตัวกำหนดว่าจะใช้วิธีใดในการคัดเลือก

การกำหนดบทบาทที่ต้องการสำหรับตำแหน่งนั้นบทบาทเหล่านี้ควรจะกำหนดให้แน่ชัด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการจัดหาเครื่องมือสำหรับตรวจสอบ ความสามารถของผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเครื่องสร้างความเข้าใจ ลักษณะและขอบเขตของงานที่จะต้องปฏิบัติในเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว

ข้อมูลนิคมอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์ค

สยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์ค คุณอนันตชัย คุณานันทกุล ผู้ร่วมก่อตั้งกลุ่มบริษัท สยามสตีล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นผู้สรรค์สร้างผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย ภายใต้ชื่อเครื่องหมายการค้า “สยามสตีล” ซึ่งได้รับการตอบรับที่ดีเยี่ยมจากลูกค้าอย่างต่อเนื่องด้วยประสบการณ์กว่า 50 ปี คุณอนันตชัยได้รับความไว้วางใจ และได้รับการยกย่องในฐานะนักธุรกิจและผู้ประกอบการผลิตเฟอร์นิเจอร์เหล็กภายในประเทศไทยที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง ส่งผลให้นักลงทุนต่างชาติมีความมั่นใจในการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการลงทุน อาทิเช่น บริษัท Okaya, บริษัท Okamura, บริษัท Matsushita Electric Work เป็นต้น

ผลจากความสำเร็จของการร่วมทุน ประกอบกับวิสัยทัศน์ของนักพัฒนาธุรกิจที่ยอดเยี่ยม คุณอนันตชัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม ท่านจึงได้ก่อตั้งสวนอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์ค ขึ้นในปี 2535 และได้บริหารจัดการธุรกิจ จนกลายเป็นฐานยุทธศาสตร์สำคัญของภาคอุตสาหกรรมสำหรับนักลงทุนต่างชาติ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เพื่อกระจายความมั่งคั่งให้กับชุมชนท้องถิ่น SEP ได้เลือกทำเลที่เหมาะสมที่สุดและพัฒนาที่ดินให้เป็นสวนอุตสาหกรรมซึ่งได้รับการส่งเสริมสิทธิประโยชน์การลงทุน BOI จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแห่งประเทศไทย

SEP ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานสวนอุตสาหกรรมแห่งแรก สร้างความเชื่อถือแก่นักลงทุนและเติบโตอย่างต่อเนื่อง ในปี 2558 SEP ได้เปิดตัวสวนอุตสาหกรรมแห่งที่สองชื่อว่าสยามกรีนซิตี้ ซึ่งมีสาธารณูปโภคครบครันพร้อมที่จะตอบสนองความต้องการของนักลงทุนอย่างดียิ่ง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ข้อมูลในการศึกษาวิจัย 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากแบบสอบถามโดยแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 227 ชุด ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2564 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้หลักสถิติ ในเดือน กรกฎาคม 2564

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารตำรา บทความ นิตยสาร หนังสือพิมพ์ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และตำแหน่ง โดยแจกแจงค่าความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ข้อมูลจากการประเมินแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ในโปรแกรมสำเร็จรูป

3. เปรียบเทียบผลที่ได้จาก ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOWA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ Schiffs

ผลการศึกษาวิจัย

1. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 141 คน คิดเป็น 61.3% และเพศชายจำนวน 89 คน คิดเป็น 38.7% จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่อยู่ในอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็น 54.8 % อายุน้อยกว่า 30 ปี และ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็น 21.7 % และอายุระหว่าง 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็น 1.7 % จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรายเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 141 คน คิดเป็น 61.3 % 25,001 – 35,000 บาทจำนวน 56 คน คิดเป็น 24.3% 55000 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็น 7.4% 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็น 4.8% และ 45,001 – 55,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็น 2.2 % จำแนกตามวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7% ปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 % สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 % จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวนทั้งหมด 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4% ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวนทั้งหมด 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30% ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวนทั้งหมด 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 % ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวนทั้งหมด 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 % ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวนทั้งหมด 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 % ประสบการณ์มากกว่า 25 ปี จำนวนทั้งหมด 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 % ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 21 – 25 ปี จำนวนทั้งหมด 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 % มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านความรู้ในการทำงาน

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีสมรรถนะด้านความรู้ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ท่านสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เช่น การปฏิบัติงาน การควบคุมเครื่องจักร

การใช้อุปกรณ์สำนักงาน หรือ การใช้เครื่องมือวัดงาน ท่านใช้ความรู้รอบด้านที่มีอยู่จัดการกับปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านสามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรและท่านมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติ

1.2 สมรรถนะด้านทักษะในการทำงาน

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีสมรรถนะด้านทักษะในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ท่านสามารถใช้ทักษะที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านมีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ท่านมีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ท่านสามารถใช้ทักษะในการสอนงาน และถ่ายทอดงานแก่พนักงานใหม่ได้ ท่านสามารถใช้ทักษะในการ ฟัง พูด อ่าน เขียน ได้ถูกต้องและท่านใช้ความรู้รอบด้านที่มีอยู่จัดการกับปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สมรรถนะด้านสมรรถนะในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองของบุคลากรในการทำงาน

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีสมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัวของบุคลากรในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ท่านสามารถให้บริการกับผู้โดยสารที่มีความแตกต่างกันได้เป็นอย่างดี ในการปฏิบัติงานท่านจะพูดจาสุภาพกับผู้อื่นเพื่อร่วมงาน ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ในการปฏิบัติงานท่านเป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาเสมอ ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสามารถเป็นแบบอย่างให้แก่บุคคลอื่นได้และท่านสามารถจัดการกับความกดดันจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

1.4 สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเองในการทำงาน

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีสมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเองในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกันกับองค์กรนี้ ท่านมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตัวท่าน ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงาน ท่านจะปกป้ององค์กรทุกครั้งที่มีผู้อื่นพูดถึงองค์กรท่านในเชิงลบและท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่และองค์กร

1.5 สมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติในการทำงาน

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัด มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ท่านพอใจในสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ท่านต้องการที่จะพัฒนาการทำงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น ท่านได้รับคำชมเชยทุกครั้งทีปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ท่านคิดว่าอาชีพของท่านมีผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีและท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ตามสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน สรุปดังนี้

2.1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านนั้นก็ไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านนั้นก็ไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีรายได้แตกต่างกัน สมรรถนะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านนั้นก็แตกต่างกัน

2.4 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านนั้นก็แตกต่างกัน

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้วิจัยอภิปรายผลการค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยสมรรถนะในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่าพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีระดับสมรรถนะในการทำงาน 5 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 – 20 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งทางรายได้ สมสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานนั้นสามารถปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จากนั้นทำการพิจารณารายด้านมีประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านความรู้ในการทำงาน

พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีสมรรถนะด้านความรู้ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ท่านสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและท่านมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งตามนิยามที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2549) ได้ให้ไว้เกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน ว่า จำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์คือ การศึกษาหาความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทักษะ เทคนิควิธีการทางต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัชวาลย์ สุขสวัสดิ์ (2552) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จากัดสาขาเอฟดีซี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานด้านความรู้สูง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพิมล พิทักษ์ธรรม (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน:กรณีศึกษา โรงแรม คอลัมน์ แวงค็อก กรุงเทพมหานคร พบว่าสมรรถนะด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก และจากผลการศึกษา ของ Vic Gilgeous and Kausar Parveen (2010) ที่ทำการศึกษารื่อง สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ พบว่าสมรรถนะหลักที่ผู้บริหารกระบวนการผลิตต้องการ คือ ความรู้

1.2 สมรรถนะด้านทักษะในการทำงาน

พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีสมรรถนะด้านทักษะในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถใช้ทักษะที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านมีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและท่านมีความรู้ความ เข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี เพื่อให้ผลงานเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับ และจากผลการศึกษาของ ศตวรรษ กล่าดิษฐ์ (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัทสายไฟฟ้าไทย ยาซากิ สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดคือด้านทักษะ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัชวาลย์ สุขสวัสดิ์ (2552) ที่ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เซ็นทรัล ฟู้ด รีเทล จากัดสาขาเอฟดีซี สมรรถนะในการปฏิบัติงานทางด้านทักษะอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ทักษะ (Skill) ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะ ตามแนวคิดของ

Boyatzis (1982) และยังเป็นส่วนที่อยู่เหนือหน้าที่สามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ตามแบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model) ของ David McClelland

1.3 สมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัวของบุคลากรในการทำงาน

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีสมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัวของบุคลากรในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความแตกต่างกันได้เป็นอย่างดี ในการปฏิบัติงานท่านจะพูดจาสุภาพกับเพื่อนร่วมงาน และท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานมาดำเนินการปฏิบัติงานของท่านได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะเห็นว่าลักษณะส่วนบุคคลเมื่อมีอารมณ์อย่างไรจะแสดงปฏิกิริยาออกมาระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมภายนอก ตามคำนิยามที่ Gavin & Mason (2004) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึก อารมณ์ในทางบวก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยที่อารมณ์ความรู้สึกทางบวก ดังกล่าวตอบสนองต่อปฏิกิริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนยพันธ์ ทองปานคุณานนท์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ของพนักงานบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด ที่พบว่าสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว อยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของ พดติก สัตตบงกช (2554) ศึกษาเรื่องสมรรถนะการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับดี

1.4 สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเองในการทำงาน

พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีสมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเองในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกันกับองค์กรนี้และท่านมีความรู้สึกว่ามีปัญหามีความเชื่อมั่นในตัวท่าน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf (2007) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพิมล พิทักษ์ธรรม (2559) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานพนักงานโรงแรม คอลัมน์ แบนด์ค็อก กรุงเทพมหานคร ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนยพันธ์ ทองปานคุณานนท์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ของพนักงานบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด ที่พบว่าสมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อยู่ในระดับมาก

1.5 สมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน

พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีสมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณา 3 ข้อแรกที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพอใจในสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ท่านต้องการที่จะพัฒนาการทำงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น และท่านได้รับคำชมเชยทุกครั้งที่ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis (1982) Mitanni, Dalziel และ Fitts (1992) และ Spencer และ Spencer (1993) ที่ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ (Motive) ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม 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) มี

ความสัมพันธ์ร่วมกันกับ คุณลักษณะ 3 ประการ ที่มีความสำคัญต่อระดับความสุขในการทำงาน ได้แก่ความไว้วางใจ (Trust) การได้รับการยอมรับ (Recognition) และความภาคภูมิใจ (Pride)

2 . ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน สรุปดังนี้

2.1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่จำแนกตามเพศ มีสมรรถนะทางด้านความรู้ ทักษะ บุคลิกประจำตัวของบุคลากร ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเองและแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่จำแนกตามตำแหน่งงาน มีสมรรถนะทางด้านความรู้ ทักษะ บุคลิกประจำตัวของบุคลากร ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเองและแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่จำแนกตามรายได้ มีสมรรถนะทางด้านความรู้ที่แตกต่างกัน ส่วนทางด้านทักษะ บุคลิกประจำตัวของบุคลากร ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเองและแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีสมรรถนะทางด้านความรู้ ทักษะ บุคลิกประจำตัวของบุคลากร ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเองและแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษา สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง และเปรียบเทียบสมรรถนะในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรนำสมรรถนะของพนักงานที่อยู่ในระดับมากมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัท

1.1 สมรรถนะด้านความรู้ พนักงานมีสมรรถนะด้านความรู้ในระดับมากที่สุด ควรนำจุดเด่นข้อนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นการที่พนักงานรู้ถึงเป้าหมายบริษัท มีความมุ่งมั่น และเข้าใจบทบาทหน้าที่ และสามารถนำความรู้ที่มีไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ และควรส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้นไป ด้วยการสนับสนุนและสร้างองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานรุ่นต่อ ๆ ไป ได้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

1.2 สมรรถนะด้านทักษะ พนักงานมีสมรรถนะด้านทักษะในระดับที่สูง แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีคุณภาพที่ดี มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นจุดเด่นที่ควรส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะเพิ่มขึ้นไป ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการอบรมส่งเสริมทักษะในการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพให้พนักงาน การปฏิบัติงาน

1.3 สมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัวของบุคลากร พนักงานมีความรับผิดชอบ และมีความมีอุตสาหกรรมในการปฏิบัติงาน ทั้งยังปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร จึงเป็นส่วนที่ดีต่อองค์กรในการเสนอนโยบายต่างๆ ที่ดีมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร

1.4 สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง เกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การที่พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี ควรจะนำจุดนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์

1.5 สมรรถนะด้านแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าพนักงานมีแรงสูงใจที่ดีต่อองค์กรและการทำงาน เราควรนำส่วนนี้มาผลักดันและทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการประเมินสมรรถนะของพนักงานทั้งองค์กร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

2. ควรศึกษาแนวทางการนำสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานไปประยุกต์ใช้ ในงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะด้านอื่นๆ

3. ควรนำหลักการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ต่อไป

4 . เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า ปรับปรุง สวัสดิการของบริษัท เพื่อเป็นปัจจัยกระตุ้นสมรรถนะของพนักงานในองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

นิพนธ์ เทพวัลย์, (2515) ประชากรศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่1, พระนคร: ไทยวัฒนพานิช,

น.1-22 2 Edsel.G, "Russia and United States compared and

Geography stats," accessed January 5, 2018, <http://www.nationmaster.com/country-info/compare/Russia/United-States/Geography>.

ศูนย์ศึกษารัสเซียและเครือรัฐเอกราชแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, "ชาติพันธมิตรรัสเซีย," สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2560

จิรประภา อัครบวร. 2549. สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์ (1996).

ชูชัย สมितिไกร. 2550. การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

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

Boyatzis, R.E. (1982). The Competent Manager: A model of Effective Performance.

New York: John Wiley and Sons Inc

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

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=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxpc2JtbGlicmFyeXB1bmV8Z3g6MWZjMTg2ODNhMDQzOWRkYw>

Dales, M and Hes, K. (1995). Creating Training miracles. Sydney: Prentice Hall.

Vic Gilgeous and Kaussar Parveen. Core competency requirement for manufacturing

effectiveness.” Integrated Manufacturing Systems. [online]. Retrieved September 23, 2020. from

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-06-2014-0056/full/html>

Gerrit Meyer, Bianca Brünig, Peter Nyhuis, (2015). Employee competences in manufacturing companies – an expert survey Journal of Management Development,

[Online], Retrieved from <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/JMD-06-2014-0056>

