

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร  
**A competency for performance of employees of a sugar producing company in Bangkok.**

นางสาวอาทิตย์ สี่พาดัง

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Athittaya Seepating

Industrial Management, Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้านความรู้ ทักษะคุณลักษณะของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อเปรียบเทียบ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดย จำแนก ข้อมูลส่วนบุคคล ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน จากการศึกษา สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจากประชากร ที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานของบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 425 คน (อ้างอิงข้อมูลจาก HR ณ วันที่ 3 มีนาคม 2566) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 206 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดเป็น มาตรฐานส่วนประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.896 สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ T-Test และ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way ANOVA

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จาก ผลการรวบรวมข้อมูลพบว่า จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 33.98 รองลงมา คือ เพศชายจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.98 จำนวน และร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อย ละ 69.42 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 82.04 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม

ประสบการณ์ทำงานพบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 38.35 โดยเมื่อ พิจารณาจากสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านคุณลักษณะ โดยเรียงจากด้านที่มีสมรรถนะมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามลำดับ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีสมรรถนะด้านคุณลักษณะมากที่สุด รองลงมาด้านทักษะ และด้านความรู้ เป็นลำดับสุดท้าย

**ความสำคัญ :** สมรรถนะการปฏิบัติงาน,คุณลักษณะ,ทักษะ,ความรู้

#### Abstract

The purpose of this research is 1. have a purpose to study competency in working in knowledge Skills and characteristics of employees of a sugar producing company in Bangkok 2. To compare the performance of employees of a sugar producing company in Bangkok Province, classified by personal data according to sex, age, level of education Work experience from a study of work performance of employees of a sugar producing company in Bangkok by the population The research instrument was 425 employees of a sugar production company in Bangkok (referring to information from HR as of March 3, 2023). Data was collected from a sample of 206 people. The 5-level Rating Scale, which the researcher created, had a reliability value of 0.896. The statistics used in the analysis were: Distribution of frequency, percentage, mean, standard deviation, T-Test and One-Way ANOVA.

A competency for performance of employees of a sugar producing company in Bangkok from the results of the data collection, it was found that Number and percentage of subjects by gender It was found that most of the samples were 136 females, representing 33.98 percent, followed by 70 males, representing 33.98 percent. 33.98Number and percentage of samples classified by age It was found that most of the samples were 25-35 years old, 143 people, representing 69.42 percent. The number and percentage of the samples classified by education level. It was found that most of the samples had a bachelor's degree, 169 people, representing 82.04 percent. The number and percentage of the sample group classified by work experience. It was found that most of the population having work experience of more than 10 years, 79 people, representing 38.35 percent, when considering the competency in all 3 aspects, consisting of 1) Knowledge 2) Skill 3) Characteristics Ranked from the most capable side to the least in order. It was found that most employees Most feature-rich followed by skills and knowledge last.

**Keyword:** Operational Performance, Attribute, Skills, Knowledge

## บทนำ

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้บุคลากรผู้บริหารหรือองค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับความผันแปรที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองด้านสังคม เป็นต้น ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งกันได้ ในยุคที่มีการแข่งขันที่รุนแรงทุกองค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่างๆและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้องค์กรปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้บุคลากรในองค์กรก็ต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบมีระเบียบแบบแผนในทุกๆระดับไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารระดับหัวหน้างานและระดับผู้ปฏิบัติการ (จันทร์ทา มั่งคามี 2562) อธิบายอีกว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆเพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้มีความรู้(Knowledge), ทักษะ(Skill) และคุณลักษณะ(Attribute) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งความเห็นดังกล่าว มีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพราะการดำเนินงานขององค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ทักษะทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาบุคลากรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมภายใน (พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา 2557)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ทำให้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีคุณค่าในการบริหารองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้มีคุณค่า โดยการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้น (วิภา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2562, หน้า 1) แนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการยอมรับว่ามนุษย์ในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุดขององค์กรหรือที่เรียกว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) และเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานในอนาคตดังนั้นผู้บริหารในองค์กรจึงต้องนำ ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นเพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่จะช่วยให้ องค์กรเจริญเติบโตซึ่งเป็นผลมาจากการได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร ช่วยให้บุคลากรที่มาปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดความจงรักภักดีในองค์กรและลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร ส่งผลให้สังคมโดยรวมมีความสุข(วิภา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2562, หน้า 3)

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากร บุคคล เป็นการดำเนินกิจกรรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร ให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ

(Attribute) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจน ทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา สมรรถนะในด้าน ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลใน การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีผลงาน ได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อที่สามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีแนวทางในการเรียนรู้ และรู้จักตนเองเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานภายใน องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัด กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน

### **สมมุติฐานงานวิจัย**

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน ของ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่ต่างกัน
2. สมรรถนะที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัด กรุงเทพมหานคร ที่ต่างกัน

### **ขอบเขตการวิจัย**

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่ง ใน จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 425 คน (อ้างอิงข้อมูลจาก HR ณ วันที่ 3 มีนาคม 2566) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 206 คน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาเฉพาะพนักงานของบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 425 คน (อ้างอิงข้อมูลจาก HR ณ วันที่ 3 มีนาคม 2566)

ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ในช่วงระหว่างเดือน มีนาคม-พฤษภาคม 2566 โดยมีระยะเวลา รวม 3 เดือน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

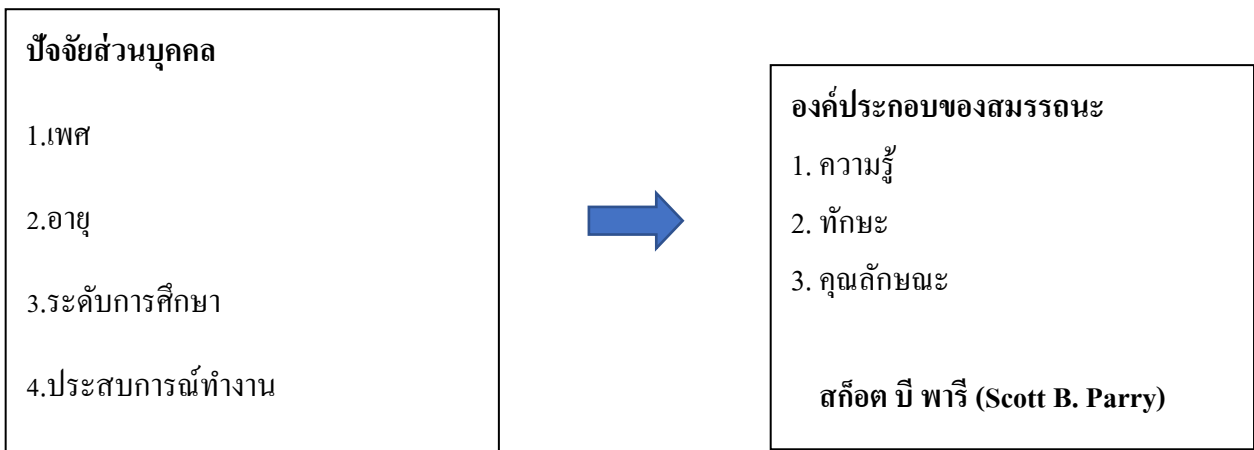
1.6.2 สามารถนำไปใช้ ในการประเมินผลงาน ในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีสมรรถนะที่ดี ในการปรับตำแหน่งเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไปได้

1.6.3 สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย และ วางแผนงานพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการทำงาน ด้านทักษะในการทำงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิก ด้านทัศนคติ ด้านแรงจูงใจ เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไปได้

1.6.4 สามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้ วางแผนงานพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการทำงาน ด้านทักษะในการทำงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิก ด้านทัศนคติ ด้านแรงจูงใจของพนักงานในองค์กรอื่นต่อไป

### กรอบแนวคิดงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร



### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สก็อต บี พารี (Scott B. Parry,1988) นิยามคำว่าสมรรถนะว่าเป็น กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (สุกัญญา รัศมีธรรม โชติ ,2004)

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าสมรรถนะคือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งพนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่ดีในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีหลักการมีแนวทางในการเรียนรู้และรู้จักตนเองเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

### ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

โรงงานน้ำตาลเอกชนแห่งแรกในประเทศไทย ก่อตั้ง เมื่อวันที่ 7 พ.ค. 2488 เริ่มการดำเนินกิจการในช่วงเวลาหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ในขณะที่ประเทศไทยเกิดวิกฤติการณ์น้ำตาลขาดแคลนรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนเอกชนให้ก่อตั้งโรงงานน้ำตาล แต่ที่ประสบปัญหาในเรื่องเครื่องจักรอุปกรณ์ต่างๆมีราคาสูงมากเพราะต้องสั่งซื้อจากต่างประเทศ คุณสุริย์ อัญญาธร หรือที่รู้จักกันดีในนาม “เจ้าแม่หล่น” ผู้มีความสามารถในการเชิงช่าง ได้ใช้ความรู้ ความชำนาญทางช่างกลึงเหล็ก คิดประดิษฐ์ขึ้นส่วนอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่หายากและมีราคาแพงสำหรับ ผลิตน้ำตาลทรายขึ้นมาใช้เอง โดยมิได้มีการสั่งซื้อเครื่องจักรจากต่างประเทศแต่อย่างใด จนสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆเป็นผลสำเร็จ

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานของบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 425 คน (อ้างอิงข้อมูลจาก HR ณ วันที่ 3 มีนาคม 2566)

แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) เกี่ยวกับการศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดแบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะมีจำนวนข้อคำถาม 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge and Understanding) หมายถึง ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ 2. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ ความชัดเจนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.คุณลักษณะ (attributes) หมายถึง ลักษณะ (characteristic) หรือคุณสมบัติ (property) ของบุคคล จำนวน 15

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยมีขั้นตอน ดังนี้ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องสมรรถนะ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ สร้างแบบสอบถาม

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ปรับแก้ตามผู้เชี่ยวชาญได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ผลค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ที่ได้คือ 1 สามารถนำไปใช้ได้

ความน่าเชื่อถือ (Reliability) เมื่อปรับแก้ไขแบบสอบถามแล้ว ได้นำไปทดสอบกับกลุ่มที่คล้ายกับตัวอย่างจำนวน 40 ราย จากนั้นนำคำถามที่มีมาตรวัดเป็น Interval scale มาคำนวณสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือ หลังจากนั้นนำผลการทำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค Cronbrach's Alpha Coefficient ได้ค่าเท่ากับ 1 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงจากเกณฑ์การยอมรับที่ต้องมากกว่า 0.80 จากนั้นจึงนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจริง

นำแบบสอบถาม จำนวน 206 คน นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งต้องมีค่าแอลฟาตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ถือว่ามีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่จะนำไปใช้ได้ ซึ่งผลของแบบสอบถาม จำนวน 206 คน ผลที่ได้คือ มีค่าแอลฟา 0.896

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยกลุ่มตัวอย่าง 206 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้แบบสอบถาม 206 ชุด

ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดคือพนักงานของบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ทำการลงรหัสในแบบสอบถามลงรหัสในโปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อนำไปวิเคราะห์ และประมวลผลต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการหาค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ใช้สถิติ Crosstabs ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ T-Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน รายกลุ่ม One-Way Anova สำหรับเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และหากพบที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 จำทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Sceffe's Method) และ LSD

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	70	33.98
หญิง	136	66.02
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	10	4.85
25-35 ปี	143	69.42
36-45 ปี	47	22.82
46 ปีขึ้นไป	6	2.91
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	0	0.00
มัธยมศึกษา/ปวช.	0	0.00
อนุปริญญา/ปวส.	2	0.97
ปริญญาตรี	169	82.04
สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป	35	16.99
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	6	2.91
1-5 ปี	51	24.76
6-10 ปี	70	33.98
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	79	38.35
<b>รวม</b>	<b>206</b>	<b>100.00</b>



จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 33.98 รองลงมา คือ เพศชายจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.98 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 69.42 รองลงมาคือ 36-45 ปี จำนวน 47 คิดเป็นร้อยละ 22.82 อายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.85 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนอายุน้อยที่สุด อายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.91 ตามลำดับ จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 82.04 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.99 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.97 และกลุ่มตัวอย่าง มัธยมศึกษา/ปวช.และประถมศึกษา ไม่พบกลุ่มตัวอย่างจำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 38.35 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.98 ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 24.76 และประสบการณ์ทำงานที่น้อยที่สุด น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.91

ผลการศึกษเกี่ยวกับสมรรถนะมี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ3) ด้านคุณลักษณะของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายด้านแสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน		
	(n=206)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>ด้านความรู้</b> :ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ในสายงานที่ทำอยู่ เช่น กระบวนการผลิต	4.98	0.02	มากที่สุด
<b>ด้านทักษะ</b> :สามารถใช้ทักษะที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.98	0.01	มากที่สุด
<b>ด้านคุณลักษณะ</b> :มีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออก กล้าคิด และกล้าตัดสินใจ	4.94	0.07	มากที่สุด

แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 3 ด้านด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ พบว่า การศึกษา เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ด้านความรู้ มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ในสายงานที่ทำอยู่ เช่น กระบวนการผลิต มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.98$ , S.D. = 0.02) ด้านความทักษะ มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ สามารถใช้ทักษะที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.98$ , S.D. = 0.01) ด้านคุณลักษณะ มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ มีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออก กล้าคิดและกล้าตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.94$ , S.D. = 0.07)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศ เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 33.98 รองลงมา คือ เพศชายจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.98 จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 69.42 รองลงมาคือ 36-45 ปี จำนวน 47 คิดเป็นร้อยละ 22.82 อายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.85 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนอายุน้อยที่สุด อายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.91 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 82.04 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.99 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.97 และกลุ่มตัวอย่าง มัธยมศึกษา/ปวช.และประถมศึกษา ไม่พบกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 38.35 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.98 ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 24.76 และประสบการณ์ทำงานที่น้อยที่สุด น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.91

### ด้านความรู้

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้ โดยมีอิทธิพลที่มากที่สุดในหัวข้อความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ในสายงานที่ทำอยู่ เช่น กระบวนการผลิต ลำดับถัดมาคือสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในสายงานที่ทำอยู่ ลำดับถัดมาสามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ในสายงานที่ทำอยู่ ลำดับถัดมาท่านสามารถนำความรู้ที่มี มาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสายงานที่ทำอยู่ และลำดับสุดท้าย ความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ในสายงานที่ทำอยู่

## ด้านทักษะ

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านทักษะ โดยมีอิทธิพลที่มากที่สุดในตัวข้อ สามารถใช้ทักษะที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลำดับถัดมาคือ สามารถใช้ทักษะในการ อ่าน พูดย ฟัง เขียน ภาษาอังกฤษได้ถูกต้อง ลำดับถัดมา มีทักษะเท่ากัน สามารถใช้ทักษะในการสอนงาน และถ่ายทอดงานแก่พนักงานใหม่ได้, มีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานได้เป็นอย่างดี เช่น การใช้คอมพิวเตอร์, สามารถใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ได้ทันเวลา

## ด้านคุณลักษณะ

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านทัศนคติ โดยมีอิทธิพลที่มากที่สุดในตัวข้อ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสามารถเป็นแบบอย่างให้แก่บุคคลอื่นได้ ลำดับถัดมาคือ มีความเป็นผู้นำกล้าแสดงออก กล้าคิดและกล้าตัดสินใจ ลำดับถัดมา สามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อโดนตำหนิ ลำดับถัดมาคือ มีทัศนคติที่ดี และภูมิใจต่อตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่ เช่น มักพูดถึงองค์กรในแง่บวกเสมอ และลำดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

## การอภิปรายผลการวิจัย

### ด้านความรู้ความเข้าใจ (Knowledge and Understanding)

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้ โดยมีอิทธิพลที่มากที่สุดในตัวข้อ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ในสายงานที่ทำอยู่ เช่น กระบวนการผลิต ลำดับถัดมาคือ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในสายงานที่ทำอยู่ ลำดับถัดมา สามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ในสายงานที่ทำอยู่ ลำดับถัดมา ท่านสามารถนำความรู้ที่มี มาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสายงานที่ทำอยู่ และลำดับสุดท้าย ความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ในสายงานที่ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดและทฤษฎีของ สก็อต บี พารี (Scott B. Parry, 1988) นิยามคำว่าสมรรถนะว่าเป็น กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นมาได้ สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560) เรื่อง การศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิตใน อุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ซาซากิ จำกัด การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ภาพรวม ในทุกด้านของสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ส่งผลมากเมื่อทำการพิจารณา ในสมรรถนะ แต่ละด้าน พบว่าสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านทักษะ รองลงมาคือ ด้านความรู้และใน ด้านคุณลักษณะพึงประสงค์นั้นมีระดับ สมรรถนะที่ส่งผลมากเท่ากัน สุดท้ายคือ ด้านทัศนคติมี ระดับสมรรถนะ ที่ส่งผลปานกลาง และทำ การพิจารณาหัวข้อของสมรรถนะที่ส่งผล มากที่สุดในแต่ละด้านพบว่าหัวข้อ ที่ส่งผล มากที่สุดในด้านของความรู้คือ มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีใน ด้านของทักษะคือ มีทักษะการแก้ไขปัญหา ที่เกิดจาก การปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องในด้านของ ทัศนคติคือ มีความคิดที่จะพัฒนา สมรรถนะ ของตนเองให้สูงขึ้นอยู่เสมอ

### ด้านทักษะในการทำงาน (Skills)

งานวิจัยเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้อง กับ แนวคิดและทฤษฎีของ สก็อต บี พารี (Scott B. Parry, 1988) นิยามคำว่า สมรรถนะว่าคือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมี ผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับ ผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถ เสริมสร้างขึ้นได้ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ ฉลาดสกุล (2562 หน้า 245 – 246) เรื่องการศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตาม 46 สายงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชน ผลการวิจัย พบว่า 1) พบว่าระดับ สมรรถนะด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะอยู่ใน ระดับน้อย ส่วนสมรรถนะ ด้าน ทักษะอยู่ในระดับปาน กลาง 2) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และอายุงาน ไม่มีความ แตกต่างกับ สมรรถนะตามสายงาน ปัจจัยส่วน บุคคลด้านอายุการศึกษา และรายได้มีความ แตกต่างในด้าน ภาพรวม และด้านทักษะ ส่วนด้านสถานะภาพมีความ แตกต่างในด้านภาพรวม และ 3) พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคในการท างานส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากพนักงานยัง ขาด ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติ หน้าที่ และได้นำแนวคิด SWOT และเทคนิค Tows Matrix เพื่อมาวิเคราะห์ สาเหตุของปัญหาพบว่าด้านระบบการบริหารที่ไม่ได้เสริมสร้างให้เกิดมาตรฐานและ ประสิทธิภาพ และด้าน นโยบายใน เรื่องงบประมาณที่จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

### ด้านคุณลักษณะ (Attributes)

งานวิจัยเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัด กรุงเทพมหานครซึ่งสอดคล้อง กับ แนวคิดและทฤษฎีของ สก็อต บี พารี (Scott B. Parry, 1988) นิยามคำว่า สมรรถนะว่าคือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมี ผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับ ผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถ

เสริมสร้างขึ้นได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกสรา บุญครอบ,ภัทรนันท์ สุรชาติ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชยุพรีชิสซันไทย จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ จากการคำนวณด้วย สูตร ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย ค่าที ค่าเอฟ ค่าแอลเอสดี และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ ด้านการ เพิ่มพูนความรู้ ด้านความชำนาญและความสามารถของบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าต่ำ คือ ด้านการเพิ่มพูนทักษะ และประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากค่าสูงมาค่าต่ำ คือ ด้านคุณภาพและมาตรฐานตามกฎเกณฑ์ ด้านความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ฉับไว ทันเวลา ส่วนด้านที่มีค่าต่ำคือด้านความพึงพอใจ ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า เพศ และระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน และอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ผลการหาความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r=0.673$ ) หมายถึงมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง

#### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำตาลแห่งหนึ่งใน จังหวัด กรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

- 1.นำสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในด้านความรู้ที่ได้ ของพนักงานมาวิเคราะห์ ด้านใดที่ พนักงานขาดความรู้ จะได้ส่งเสริมให้กับพนักงานได้
- 2.นำสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในด้านทักษะที่ได้ ของพนักงานมาวิเคราะห์ ด้านใดที่ พนักงานขาดทักษะ จะได้ส่งเสริมให้กับพนักงานได้
- 3.นำสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในด้านคุณลักษณะได้ ของพนักงานมาวิเคราะห์ ด้านใดที่ พนักงานขาดคุณลักษณะ จะได้ส่งเสริมให้กับพนักงานได้

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ศึกษาสมรรถนะของพนักงานในส่วนของโรงงานเพิ่มเติมเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน ในทุกส่วนและทุกด้าน
- 2.ศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ ไปเปรียบเทียบและพิจารณาในการวางแผนผลักดันผู้ที่มีสมรรถนะที่ดี ในการปรับตำแหน่งงาน

3.ศึกษาวิธีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติให้พนักงาน เพื่อเพิ่มเติมทักษะในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

**เอกสารอ้างอิง**

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ร่วม สมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กนกวรรณ วงษ์ศิริ. (2555). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดเทศบาลใน เขต อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตต์ (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร. กรุงเทพมหานคร. (2564).

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา ( 2557).แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการ สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีระพล เจริญสุข (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จิรพัทธ์ เทพวงษ์ และอนุรัักษ์ ไกรยุทธ. (2562). สมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัท รักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ตระกูล จิตวัฒนากร. (2561). สมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชุกิมอเตอร์ จำกัด (วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาณุวัฒน์ แสงทอง. (2557). การศึกษาการพัฒนาบุคลากร กรณี บริษัท อเบ โนพรินติ้ง จำกัด. การ ค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ปริญนันท์ ประยูรศักดิ์.(2559). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจ โรงแรมเพื่อก้าวสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

จิตาธิปไตยดาวิริยะ โชติ. (2560). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา: กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เนตรนภา ตะลาด และ อาคม อึ้งพวง. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร สนับสนุนด้านวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย ขอนแก่น. ปีที่ 11 ฉบับที่ 4 ประจำเดือน ตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2560, หน้า 36-44

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). “Competency – Based Human Resources Management,”

HR Magazine. 21(4) (ต.ค. – ธ.ค.): 12 – 22.

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการจัดการ. TRDM: ปทุมธานี

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะคิของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ พนักงานในองค์กร บริษัท ภูเก็ตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุกัญญา รัศมีธรรม โษติ. (2004). “Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้, Productivity. 9(53) (พ.ย. – ธ.ค.): 44 – 48.

McClelland, D.C. (1973). “Testing for Competence rather than for Intelligence,” American Psychologist. 28, 1 – 14.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. New York: Harper & Row.

Geneva: International Labour Office.

Gordon, J.R. (1991). A Diagnostic Approach to Organizational Behavior(3rded.).

Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). Competency at Work: Models for Superior Performance. New York: John Wiley & Sons.