



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

การพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของ บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)
Competency Development for Machines Operators in S. Khonkaen Foods Public
Company Limited

วารุณี ปันทะนะ (Warunee Pantana)¹ กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ (Kittipong Sophonthummapharn)²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้านเครื่องจักรใน 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานควบคุมเครื่องจักรของ บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งหมด 160 คน โดยเป็นการศึกษาทั้งหมด ไม่มีการใช้กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของพนักงานควบคุมเครื่องจักร บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้ทางเทคนิค และความรู้ด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านทักษะการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร และทักษะการใช้งานเครื่องจักรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านทักษะการบำรุงรักษาอยู่ในระดับน้อย และด้านคุณลักษณะทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของพนักงานควบคุมเครื่องจักร จากภาพรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่แตกต่างกัน ส่วนอายุการทำงาน และประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบ ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของสมรรถนะ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือควรจัดอบรม ด้านความรู้ และทักษะ ให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้านเครื่องจักร เพราะเป็นกลไก และกำลังสำคัญของกระบวนการผลิต

คำสำคัญ : สมรรถนะ พนักงานควบคุมเครื่องจักร บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

1 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ warunee_pa@sorkon.co.th

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หัวหน้าภาควิชาการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
Kittipong.s@rmutk.ac.th



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

Abstract

The purpose of this research were to study and compare the competency level of machine operators in 3 aspects including knowledge, skill, and characteristic. The research populations were all 160 machine operators, with no research sample calculation, in S.Khonkaen Foods Public Company (Limited). The instrument used to collect data was a questionnaire. The data were analyzed by using statistical techniques of frequency, percentage, mean, and standard deviation. For inferential statistic, the techniques of t-test and one-way ANOVA were applied. The results showed that the competency in the aspect of technical knowledge and machine effectiveness knowledge were rated at moderate level. Similarly, the skills for machine fine-tuning and machine operating were also rated at moderate level. However, the skill for machine maintenance was rated at low level. For characteristic part, all 3 aspects were found having competency at high level. For comparative testing, the three aspects of competency, knowledge, skill, and characteristics, were found statistically significant different when compared with gender, age, education level, income and job position. Whereas, it has no different when compared with working experience and responsible machines. Based on the finding, the training especially in the area of knowledge and skills would be recommended for machine operators as they are the key driver in production process



Keywords : Competency, Machine operation, S.Khonkaen Foods Public Company Limited



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

การแข่งขันขององค์กรในโลกปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันด้านการลงทุนทางการผลิตมาเป็นการแข่งขันในเรื่อง “คน” เนื่องจาก คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรสำคัญที่จะเป็นกุญแจหลักในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในโลกธุรกิจยุคใหม่ โดยเฉพาะองค์กรภาคเอกชนที่จะต้องมีการแข่งขันกันสูง ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์โดยมุ่งเน้นการรักษาค้นคว้าความรู้ความสามารถให้ทำงานในองค์กรให้นานที่สุด ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องปรับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง กล่าวคือ องค์กรยุคใหม่ต้องมุ่งเน้นการแข่งขันไปที่การพัฒนา “ความรู้และความสามารถ” ของพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย และกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนดขึ้น นอกจากนี้พนักงานยังต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานของตน ได้อย่างทันเวลา และพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ และสร้างมูลค่าให้กับองค์กรในการแข่งขันเพื่อความก้าวหน้าและดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

องค์กรในปัจจุบันต่างต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ส่งผลให้องค์กรแต่ละองค์กรไม่สามารถหยุดนิ่งได้ จึงต้องพยายามค้นหาแหล่งที่มาซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขัน ปัจจัยที่สำคัญที่หลายองค์กรต่างเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งคือ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” ภายในองค์กร เพราะนอกจากจะเป็นหนึ่งในปัจจัยผลิตแล้ว ยังเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ผู้นำหรือผู้บริหารตลอดจนหัวหน้างานในระดับต่างๆ ที่เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้วยการวางระบบการฝึกอบรมเพราะความจำเป็นที่ต้องสอนให้พนักงานใหม่ให้รู้รายละเอียดของงาน และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้รู้จักรักทีมงานมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และเกิดคุณธรรม

บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจผลิต และจำหน่ายอาหารแปรรูป จากเนื้อสุกร ได้แก่ แหนม หมูยอ ไส้กรอกอีสาน ลูกชิ้นหมู กุนเชียง หมูหยอง ออင့်เทร่ แคบหมู และมุข เป็นต้น ได้กำหนดกลยุทธ์ในการที่จะเพิ่มขีดความสามารถแข่งขัน และสามารถตอบสนองความต้องการลูกค้าได้ทันเวลา ทางองค์กรได้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยทางด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และลงทุนในเครื่องจักรค่อนข้างมาก พร้อมทั้งพัฒนาสมรรถนะของพนักงานควบคุมเครื่องจักร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีความเชี่ยวชาญในการควบคุมเครื่องจักรให้มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวกำหนดเป็นปัจจัยหรือเงื่อนไขให้มีผลต่อการปรับตำแหน่งเลื่อนระดับ และรายได้ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานอยู่ในองค์กรนานๆ และลดอัตราการ Turnover ทางบริษัทฯ จึงมุ่งเน้นกลุ่มพนักงานควบคุมเครื่องจักรเป็นลำดับแรก

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของพนักงานควบคุมเครื่องจักร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญขององค์กรที่จะขับเคลื่อนการผลิตให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทันเวลาที่กำหนด จึงได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักร และยังสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาขยายผลในพนักงานกลุ่มควบคุมเครื่องจักรของกลุ่มบริษัทในเครือฯ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

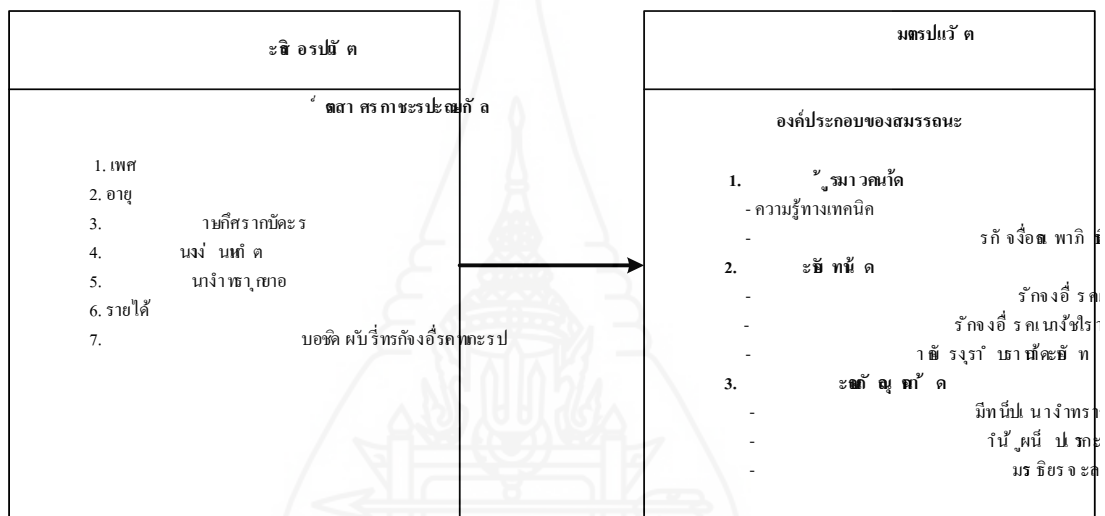


การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้านเครื่องจักร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของ บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

กรอบแนวคิดการวิจัย



การทบทวนวรรณกรรม

สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรม หลักวิชาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะที่ทำให้การปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมใดๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเหนือกว่าบุคคลอื่น กลุ่ม หรือองค์กรอื่น สามารถกระตุ้น ฝึกฝนแสวงหาและพัฒนาได้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน อาทิเช่น David C. McClelland ได้ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในตัว บุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบเหนือกว่าเกณฑ์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550, น.3) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น

สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนา ศักยภาพของบุคลากรเพื่อไปสู่การพัฒนาองค์กร ตามหลักแนวคิดของ David (1973, pp.58-62) องค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ส่วน คือ (อนันท์ สักดิ์วิรัช, 2547, น.81-83)



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นได้มาจากพื้นฐานทางด้านความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น
4. คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (motive/attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งไปสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

จากแนวคิดของ McClelland นั้น Parry เห็นควรรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะ และแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (Attributes) บางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งตามทัศนะคติของ McClelland กล่าวว่าสมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจซึ่งทั้งหมดก่อให้เกิดสมรรถนะ (สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ: 2004: 48)

ในเรื่องสมรรถนะได้มีผู้วิจัยไว้หลากหลาย อาทิเช่น ฤทัยชนก คล้ายสถิต (2551) ได้ศึกษาระดับสมรรถนะของพนักงานการสอบบัญชีของ บมจ.ดีไอ เอ ออดิท อยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ แต่ต้องการให้มีการอบรมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้ ศรัณภรณ์ สุมานัส (2552) ได้ศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรของ บริษัท ศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด (มหาชน) การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อสมรรถนะบุคลากรจะเห็นได้ว่าเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะบุคลากรของบริษัทแตกต่างกัน สุพิชญา ฤทธิรักษา (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษา ความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร พบว่าความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักโดยบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรต้องการพัฒนาทุกสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะที่บุคลากรต้องการพัฒนามากที่สุดได้แก่ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม รูปแบบที่ต้องการพัฒนามากที่สุดได้แก่ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รองลงมาคือการศึกษาดูงาน ส่วนแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรมีการกำหนดแผนโครงการ ที่เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่ม

จากการทบทวนวรรณกรรม ในงานวิจัยนี้จะใช้องค์ประกอบ 3 ด้าน ของสมรรถนะหลักในการดำเนินการ ดังนี้

ความรู้ (Knowledge) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องจักร ซึ่งเป็นความรู้เฉพาะทางที่บุคคลนั้นสั่งสมมาจากการศึกษาข้อมูลต่างๆ การฝึกอบรม การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ด้านเทคนิค และประสิทธิภาพเครื่องจักร



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ทักษะ (Skill) คือ ความชำนาญด้านเครื่องจักร ซึ่งแต่ละบุคคลต้องฝึกฝนปฏิบัติ พัฒนาและเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อก่อให้เกิดความชำนาญต้องใช้ระยะเวลาฝึกฝนและเรียนรู้จนเกิดความชำนาญ โดยจะแบ่ง ออกเป็น 3 ด้าน คือด้านการตั้งค่าการทำงาน การใช้งาน และการบำรุงรักษาเครื่องจักร

คุณลักษณะ (Attributes) คือ ความคิด ความรู้สึก ทักษะ ทักษะ ความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งเป็น สิ่งที่ติดตัวมาอยู่กับบุคคลนั้น โดยมีปัจจัยมาจากพื้นฐานครอบครัว การเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ รอบตัว จนก่อให้เกิดเป็น ลักษณะเฉพาะ อุปนิสัยหรือพฤติกรรมของบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานควบคุม เครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ทั้งหมดจำนวน 160 คน จึงไม่มีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ (1) ข้อมูลต้นประชากรศาสตร์ (2) ระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ (3) ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการทดสอบสมมติฐานด้านสถิติ t-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 160 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 90 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 เพศ หญิง 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 36-45 ร้อยละ 33.1 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับ ประถมศึกษาจำนวน 62 คน ร้อยละ 38.7 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานมากที่สุดจำนวน 127 คน ร้อยละ 79.4 อายุการทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 3 ปี จำนวน 91 คน ร้อยละ 56.9 รายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 69 คน ร้อยละ 43.1 ส่วนใหญ่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท A จำนวน 72 คน ร้อยละ 45



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักร

สมรรถนะ	$\bar{x}$	SD	ความหมาย
1. ด้านความรู้			
ความรู้ทางเทคนิค	3.03	0.919	ปานกลาง
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	3.31	0.866	ปานกลาง
รวม	3.17	2.95	ปานกลาง
2. ด้านทักษะ			
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร	3.16	1.123	ปานกลาง
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร	3.13	1.123	ปานกลาง
ทักษะด้านการบำรุงรักษา	2.56	1.156	น้อย
รวม	2.95	1.036	ปานกลาง
3. ด้านคุณลักษณะ			
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม	3.81	0.781	มาก
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	3.82	0.831	มาก
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.14	0.732	มาก
รวม	3.92	0.705	มาก
รวมทั้ง 3 ด้าน	3.35	0.753	ปานกลาง

จากตาราง ค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักร พบว่า พนักงานมีสมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ด้านทักษะอยู่ในระดับ ปานกลาง และน้อย สมรรถนะระดับปานกลางต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้ความรู้เพิ่มเติม ส่วนทักษะด้านการบำรุงรักษาอยู่ในระดับน้อย ต้องจัดฝึกอบรมทั้งทางด้านทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อเร่งพัฒนาทักษะ ส่วนด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก ถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ต้องจัดทำแผนส่งเสริมการพัฒนาทางด้านคุณลักษณะให้สอดคล้องกับ Competency ขององค์กรก้าวเข้าสู่มาตรฐานการทำงานต่อไป

จากภาพรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ด้านคุณลักษณะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ด้านเท่ากับ 3.35 อยู่ระดับปานกลาง



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของพนักงานจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านข้อมูลทั่วไป

สมรรถนะ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้
1. ด้านความรู้				
ความรู้ทางเทคนิค	0.000*	0.008*	0.000*	0.000*
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	0.000*	0.046*	0.000*	0.002*
รวม	0.000*	0.011*	0.000*	0.000*
2. ด้านทักษะ				
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร	0.000*	0.318	0.000*	0.013
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร	0.000*	0.083	0.000*	0.975
ทักษะด้านการบำรุงรักษา	0.000*	0.002*	0.000*	0.065
รวม	0.000*	0.039*	0.000*	0.152
3. ด้านคุณลักษณะ				
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม	0.025*	0.113	0.141	0.075
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	0.326	0.098	0.046*	0.067
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	0.602	0.149	0.001*	0.001*
รวม	0.304	0.098	0.012*	0.009*
รวม 3 ด้าน	0.000*	0.037*	0.000*	0.002*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความรู้ และด้านทักษะแตกต่างกัน ค่า Sig. เท่ากับ 0.000* ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ค่า Sig. เท่ากับ 0.025* อีก 2 ด้านไม่แตกต่าง อายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความรู้แตกต่างกัน ความรู้ทางเทคนิคมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008* ส่วนความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรค่า Sig. เท่ากับ 0.046* ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านทักษะแตกต่าง 1 ด้าน คือ ทักษะด้านการบำรุงรักษามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002* ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านที่เหลือ 2 ด้านไม่แตกต่าง ส่วนด้านคุณลักษณะไม่แตกต่าง ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความรู้และด้านทักษะแตกต่างกัน และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000* เท่ากันทั้ง 2 ด้าน ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านคุณลักษณะแตกต่าง 2 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำค่า Sig. เท่ากับ 0.046* และคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมค่า Sig. เท่ากับ 0.001* ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้าน ส่วนที่เหลือไม่แตกต่าง รายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความรู้แตกต่างกัน ความรู้ทางเทคนิคมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000* และความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร ค่า Sig. เท่ากับ 0.002* ส่วนด้านทักษะไม่แตกต่างกัน และด้านคุณลักษณะแตกต่าง 1 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ค่า Sig. เท่ากับ 0.001* ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนที่เหลือไม่แตกต่าง



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

จากภาพรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยที่ เพศ มีค่า Sig เท่ากับ 0.000* อายุ มีค่า Sig เท่ากับ 0.037* ระดับการศึกษามีค่า Sig เท่ากับ 0.000* และรายได้มีค่า Sig เท่ากับ 0.002* ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของพนักงานจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านการทำงาน

สมรรถนะ	ตำแหน่งงาน	อายุการทำงาน	ประเภทเครื่องจักร ที่รับผิดชอบ
1. ด้านความรู้			
ความรู้ทางเทคนิค	0.000*	0.069	0.085
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	0.016*	0.007*	0.046*
รวม	0.001*	0.015*	0.070*
2. ด้านทักษะ			
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร	0.139	0.454	0.141
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร	0.242	0.564	0.193
ทักษะด้านการบำรุงรักษา	0.311	0.523	0.254
รวม	0.669	0.575	0.177
3. ด้านคุณลักษณะ			
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม	0.022*	0.384	0.108
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	0.004*	0.471	0.323
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	0.000*	0.632	0.314
รวม	0.001*	0.503	0.203
รวม 3 ด้าน	0.015*	0.275	0.100

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความรู้แตกต่างกัน โดยด้านความรู้ทางเทคนิคมีค่า Sig เท่ากับ 0.000* และความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรมีค่า Sig เท่ากับ 0.016* ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และด้านทักษะไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านคุณลักษณะแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีมมีค่า Sig เท่ากับ 0.022* คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำมีค่า Sig เท่ากับ 0.004* คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่า Sig เท่ากับ 0.000* ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความรู้แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรมีค่า Sig เท่ากับ 0.007* ด้านความรู้ทางเทคนิคไม่แตกต่าง ส่วนด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะไม่แตกต่าง



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นทางด้านความรู้แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร ค่า Sig เท่ากับ 0.046* ความรู้ทางเทคนิคไม่แตกต่าง ส่วนด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะไม่แตกต่าง

จากภาพรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีค่า Sig เท่ากับ 0.015* ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนอายุการทำงาน และประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถอภิปรายผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านความรู้

ระดับสมรรถนะด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้ทางเทคนิค และความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของด้านความรู้ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน ความรู้ทางด้านเทคนิค พนักงานมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการควบคุมเครื่องจักร มีความรู้ด้านทฤษฎีเกี่ยวกับเครื่องจักรเป็นอย่างดี มีความรู้ทางด้านระบบไฟฟ้า เช่น แมกเนติก รีเลย์ ไทมเมอร์ เบื้องต้น และการบำรุงรักษาเบื้องต้น ส่วนความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร พนักงานมีความรู้เรื่องความเร็วของเครื่องจักรที่เหมาะสม มีความรู้เกี่ยวกับความพร้อมในการใช้งานของเครื่องจักร มีความรู้เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของเครื่องจักร และระยะเวลาการเดินเครื่องจักร

ด้านทักษะ

ระดับสมรรถนะด้านทักษะ ประกอบด้วยทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร ทักษะด้านการบำรุงรักษา ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของด้านทักษะพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ทักษะการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร และทักษะการใช้งานเครื่องจักร พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามคู่มือปฏิบัติงาน สามารถถอดประกอบเพื่อทำความสะอาด และสามารถใช้งานเบื้องต้น หล่อลื่น ชันแน่น ถอดเปลี่ยนอะไหล่ และปรับตั้ง ส่วนทักษะการบำรุงรักษาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งด้านทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อเร่งพัฒนาทักษะ

ด้านคุณลักษณะ

ระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วยคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ และคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของด้านคุณลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม คุณลักษณะสภาวะการเป็นผู้นำ และคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ถึงแม้จะอยู่ในระดับมาก ก็ต้องมีแผนส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรด้วย



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านความรู้

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความรู้แตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าเพศชายจะมีความรู้มากกว่าเพศหญิง เนื่องจากพนักงานคุมเครื่องจักรในบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ปฏิบัติงานด้านเครื่องจักรมานานส่งผลให้มีความรู้มากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับการศึกษาของศรีจันทร์ สุมานัส (2552) พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะพนักงานของบริษัทแตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความรู้แตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า อายุมากกว่า 45 ปี มีความรู้มากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ทดสอบในบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี จะทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานรวมทั้งมีประสบการณ์ด้านการทำงานสูงส่งผลให้มีความรู้ด้านการปฏิบัติงานที่สูง รองลงมา คือ ช่วงอายุน้อยกว่า 26 ปี เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ทดสอบมีพนักงานที่ปฏิบัติงานคุมเครื่องจักรเป็นพนักงานใหม่ที่อายุยังน้อยแต่มีความรู้ในการปฏิบัติงานสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ จิรพร ชันดี, ปวีศา ลิทธิสาร, กรรณิการ์ โรยระนุ (2555) พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีประสบการณ์ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมมากกว่า 4 ปี และระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความรู้แตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา มีความรู้มากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากปัจจุบันองค์กรได้กำหนดระดับการศึกษาพนักงานในตำแหน่งการควบคุมเครื่องจักรเป็นระดับ ปวส./อนุปริญญา ขึ้นไป ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร หรือมีประสบการณ์ด้านการดูแลเครื่องจักร จึงทำให้ระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน เมื่อเทียบกับพนักงานรุ่นเก่าที่มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ สมชาย นาฟ้า (2550) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร แตกต่างกัน

รายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความรู้แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้สูงส่วนใหญ่เป็นระดับหัวหน้างานขึ้นไป ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ดีเพราะต้องสอนงาน และให้ความรู้ทางด้านเครื่องจักรกับพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีจันทร์ สุมานัส (2552) พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะบุคลากรของบริษัทแตกต่างกัน

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความรู้แตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ตำแหน่งผู้จัดการแผนกขึ้นไปจะมีความรู้มากกว่าระดับพนักงาน เนื่องจากมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ซึ่งในตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปต้องมีความรู้ทางด้านเครื่องจักรทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติมากกว่าระดับพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ พิธิฐัฐ กิจวัฒนาถาวร (2555) พบว่า จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันผู้จัดการให้ระดับความสำคัญสมรรถนะมากที่สุดกว่าทุกกลุ่ม

อายุการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความรู้ประสิทธิภาพเครื่องจักรแตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานานรวมทั้งมีประสบการณ์ทำงานสูง ส่งผลให้มีความรู้ทางด้าน



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ประสิทธิภาพเครื่องจักรสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ พิสิฐฐ์ กิจวัฒนาถาวร (2555) พบว่า จำแนกตามอายุงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท อายุงาน 10-15 ปี ให้ระดับความสำคัญสมรรถนะมากที่สุดกว่าทุกกลุ่ม

ประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านความรู้ประสิทธิภาพเครื่องจักรแตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าประเภทเครื่องจักร C จะมีความรู้สูงกว่าประเภท AA, A และ B เนื่องจากเครื่องจักรประเภท C เป็นเครื่องจักรที่ไม่ต้องใช้ความรู้และทักษะมากในการดูแล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยา พูลศิลป์ (2553) พบว่า ลูกจ้างมีสมรรถนะด้านต่าง ๆ ตำแหน่งจึงสมควรให้ลูกจ้างได้มีการศึกษาต่อหรือจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะให้แก่ลูกจ้าง

ด้านทักษะ

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านทักษะแตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศชายจะมีความรู้มากกว่าเพศหญิง เนื่องจากพนักงานคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และปฏิบัติงานด้านเครื่องจักรมานานส่งผลให้มีความรู้ทางด้านทักษะมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีณภรณ์ สุมานัส (2552) พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะพนักงานของบริษัทแตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านทักษะแตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า อายุมากกว่า 45 ปี มีทักษะมากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ทดสอบในบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี จะทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานรวมทั้งมีประสบการณ์ด้านการทำงานสูงส่งผลให้มีทักษะด้านการปฏิบัติงานที่สูงกว่ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ จิรพร ชันติ, ปวีศา สิทธิสาร, กรรณิการ์ โรยเรณู (2555) พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีประสบการณ์ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมมากกว่า 4 ปี และระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านทักษะการบำรุงรักษาแตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าการศึกษาในระดับ ปวส./อนุปริญญา มีความรู้มากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากองค์กรได้กำหนดระดับการศึกษาพนักงานในตำแหน่งการควบคุมเครื่องจักรเป็นระดับ ปวส./อนุปริญญา ขึ้นไปในสาขาที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรหรือมีประสบการณ์ด้านการดูแลเครื่องจักร จึงทำให้ระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน เมื่อเทียบกับพนักงานรุ่นเก่าที่มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ประถมศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ สมชาย นาข้าว (2550) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรแตกต่างกัน

ด้านคุณลักษณะ

เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าเพศชายจะมีความรู้คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากพนักงานคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จึงส่งผลให้มีคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีมมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีณภรณ์ สุมานัส (2552) พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะพนักงานของบริษัทแตกต่างกัน



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นด้านคุณลักษณะสภาวะการเป็นผู้นำ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่าง ระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา ส่วนใหญ่จะเป็นระดับหัวหน้างาน ซึ่งต้องมีวุฒิภาวะการเป็นผู้นำสูง และต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปกครองดูแลลูกน้อง จึงต้องมีคุณลักษณะทั้ง 2 ด้าน มาก สอดคล้องกับการศึกษาของ สมชาย นาท้าว (2550) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร แตกต่างกัน

รายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่างจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไปส่วนใหญ่เป็นระดับหัวหน้างาน และระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไป จึงมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีณภรณ์ สุมานัส (2552) พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะบุคลากรของบริษัทแตกต่างกัน

ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ตำแหน่งหัวหน้างาน และผู้จัดการแผนกขึ้นไปมีมากกว่ากลุ่มพนักงาน ซึ่งในตำแหน่งดังกล่าวเป็นระดับผู้บังคับบัญชา ต้องปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาจึงต้องมีคุณลักษณะทั้ง 3 ด้านสูง เมื่อเปรียบเทียบกับระดับพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ พิสิฐฐ์ กิจวัฒนาถาวร (2555) พบว่า จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า หัวหน้างาน และผู้จัดการให้ความสำคัญของสมรรถนะมากที่สุดกว่าทุกกลุ่ม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- จัดให้มีการฝึกอบรมด้านความรู้ และทักษะ ให้แก่ พนักงานผู้ปฏิบัติงานด้านเครื่องจักรโดยผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญด้านเครื่องจักร เช่น On the job training, จัดอบรมภายใน โดย ผู้มีความรู้ความสามารถ ทางด้านเครื่องจักร และส่งอบรมภายนอก เช่น ส่งไปเรียนรู้งานด้านเครื่องจักรกับ บริษัท ผู้ผลิต เป็นต้น

- ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานด้านเครื่องจักรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพนักงาน โดยเน้นเรื่องการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน

- สนับสนุนให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการทำงาน รวมทั้งยอมรับผลงานความสามารถและความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานให้กับพนักงานอย่างมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

- ส่งเสริมให้พนักงานกลุ่มควบคุมเครื่องจักร ได้พัฒนาทางด้านทักษะในการปรับปรุงประสิทธิภาพหรือบำรุงรักษาเครื่องจักร ผ่านการทำโครงการ การมอบหมายงาน หรือการแข่งขัน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองทางด้านความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น

- พนักงานกลุ่มควบคุมเครื่องจักร ถือเป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้งานด้านการผลิต สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาควรติดตามอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง รวมถึงหากพนักงานกลุ่มดังกล่าว มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พัฒนาขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด บริษัท จึง



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ควรส่งเสริมพนักงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเองต่อไป ผ่านการให้รางวัลและการยกย่องชมเชย เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานกลุ่มอื่นๆ ด้วย

- การสรรหาคัดเลือกพนักงานด้านการดูแลเครื่องจักร ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำสมรรถนะในกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในเกณฑ์การตัดสินใจคัดเลือกผู้ที่ต้องการร่วมงานกับบริษัท โดยจัดทำในรูปแบบของคุณลักษณะของตำแหน่ง รวมถึงคำถามในการสัมภาษณ์พนักงานกลุ่มดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงไปยังคุณลักษณะที่บริษัทต้องการ และยังช่วยให้ผู้สัมภาษณ์สามารถคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงานด้วยการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครงานตามที่หน่วยงาน และบริษัทต้องการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- ขยายผลไปยังพนักงานกลุ่มดูแลเครื่องจักรบริษัทในเครือของ บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

- ควรมีการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่ม เช่น อายุ ระดับการศึกษา เพื่อให้ทราบความแตกต่างในแต่ละกลุ่มตัวแปร

เอกสารอ้างอิง

- จิรพร ขันดี, และคนอื่นๆ. (2555). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม*. , กระทรวง, สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา พระนครศรีอยุธยา.
- นันท์วิมลชัย วงศ์ชนะชัย. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาชีพ. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). *แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง (อึดสำเนา).
- ฤทัยชนก คล้ายสถิตย์. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะพนักงานการสอบบัญชี ของ บมจ. ดี ไอ เอ ออดิท (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วิทยา พูลศิลป์. (2553). *สมรรถนะทางวิชาชีพและคุณลักษณะของลูกจ้างตามความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- ศรีณภรณ์ สุมานัส. (2552). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของบริษัท ศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด (มหาชน)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ. (2548). *Competency for manager*. วารสารเพื่อการพัฒนาเพิ่มผลผลิต, 10(54), 58-63.
- สุพิชญา ฤทธิรักษา. (2554). *การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3. (สารนิพนธ์*



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

- ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.
- สนอง ชื่นรำพันธุ์. (2553). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมือง
มาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง. (การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สมชาย นาท้าว. (2552). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร:กรณีศึกษา สายงานพัฒนาระบบ
ส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) .
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อานนท์ สักดิ์วีระชัย. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- McClelland, D.C (1973). *Test for Competency Rather than Intelligence*. New York : American Psychologists.
- Parry, B. ม.ป.ป. อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (พฤศจิกายน-ธันวาคม. 2547). Competency : เครื่องมือ
บริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. วารสารเพื่อการพัฒนาเพิ่มผลผลิต. 9(53), 44-51.

