



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทคนิค เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด
สาขาระยอง

Employee Work Competency at Technip Engineering (Thailand)

Company Limited, Rayong Branch

นิวัติ จันทภาค (Niwat Chantapak)¹ ภาวิน ชินะโชติ (Pavin Chinachoti)²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทคนิค เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง และ (2) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานปรับปรุงความสามารถของพนักงานบริษัท เทคนิค เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานบริษัท เทคนิค เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง จำนวน 80 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน ได้จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทคนิค เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายสมรรถนะโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ สมรรถนะการบริหารจัดการ ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะหลัก ด้านความรู้ทางอารมณ์ที่ดีและเหมาะสม และสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน และ (2) ข้อเสนอแนะคือ สมรรถนะหลักส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ถึงวิธีการทำงานที่ได้รับให้บรรลุเป้าหมาย สมรรถนะการบริหารจัดการเน้นให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น การคำนวณและออกแบบด้วยระบบคอมพิวเตอร์ สมรรถนะตามตำแหน่งงานสามารถทำงานตามลักษณะงานได้อย่างครบถ้วนเป็นอย่างดีและแล้วเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด

คำสำคัญ สมรรถนะ การปฏิบัติงาน

1. นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช nes2547@gmail.com
2. อาจารย์ ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช pavinkbu@gmail.com

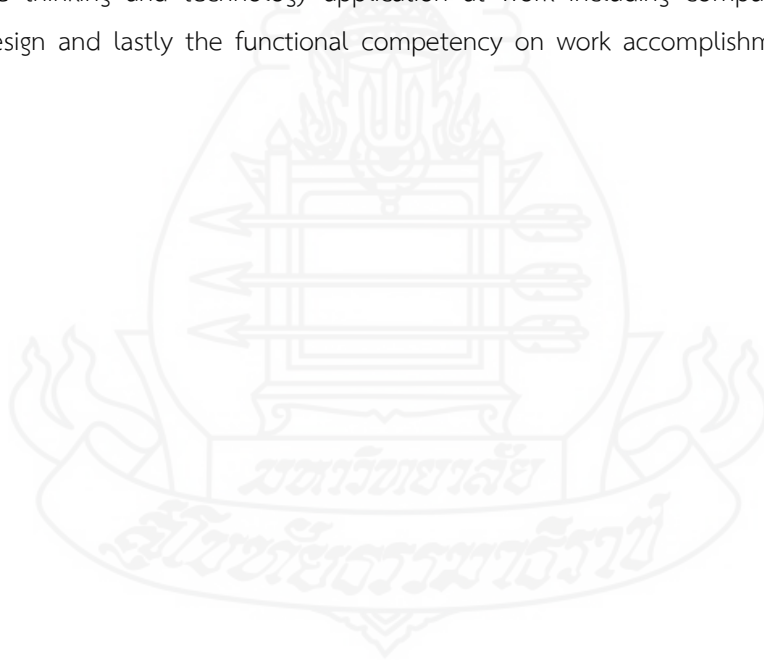


การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the level of work competency of the employee at Technip Engineering (Thailand) Co., Ltd. Rayong Branch and (2) to study competency development guidelines for employees. This study was a survey research. The population consisted of 80 employees at Technip Engineering (Thailand) Co., Ltd. Rayong Branch and the samples of 66 respondents were calculated by Krejcie and Morgan formula. The research instrument was a Likert scale questionnaire. The statistics for analysis of data include mean, standard deviation. The research findings revealed : (1) the level of employees work competency at Technip Engineering(Thailand) Co., Ltd. Rayong Branch was high in overall when take into consideration by aspects it could be arrange in order from high to low of core competency as aptitude and emotional and of functional competency as knowledge, ability and skill respectively, and (2) the proposed guidelines for competency development were the promotion of creative thinking and technology application at work including computer calculation and system design and lastly the functional competency on work accomplishment and on timely basis.



Keywords: Competency, Works



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6th STOU National Research Conference

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรจำนวนมากได้นำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากแนวคิดดังกล่าว สามารถใช้ในการสรรหา คัดเลือกพัฒนาและประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กรมากที่สุด มีผลทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเชิงการพัฒนา นอกจากนี้แนวคิดสมรรถนะ ยังเชื่อมโยงกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นองค์กรที่ผู้บริหารทั้งหลายใฝ่ฝันที่จะสร้างขึ้น “สมรรถนะ” (Competency) เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญมากในการนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับ Competency นั้นได้ถือกำเนิดมาจาก David C. McClelland ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard กับบทความที่มีชื่อเสียงของเขาที่ตีพิมพ์ในวารสารนักจิตวิทยาอเมริกัน เรื่อง “Testing for Competence Rather than for Intelligence” ในปี 1973 ซึ่งบทความนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่า การที่บุคคลจะทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของงานได้มากกว่าอย่างอื่น นอกจากนี้ในปัจจุบันได้มีการให้ความหมายของ Competency ไว้หลายนิยาม โดยการวิจัยนี้ได้นำกรอบแนวคิดตัวแบบสมรรถนะมาจากสำนักงาน ก.พ. ซึ่งอาจจะสรุปได้ว่า Competency คือ คุณสมบัติของความรู้ความสามารถในการที่จะทำงานบุคลากรในองค์กรควรมีคุณสมบัติความสามารถอย่างไรในการที่จะตอบสนองความสำเร็จ หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นอกจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สมรรถนะ Competency ยังเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการด้านบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่เขามีอยู่แล้ว

บริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่ให้คำปรึกษาวิศวกรรมทางด้านโครงการในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจน้ำมันปิโตรเลียม ลักษณะงานเป็นงานออกแบบโครงสร้าง ลักษณะงานของธุรกิจวิศวกรรม (Engineering) มีอยู่ 3 ประเภท คือ ทำงานในทะเล (Off shore) ทำงานบนฝั่ง (On shore) และทำงานใต้ทะเล (Subsea) บริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานสาขาระยอง ปฏิบัติงานบนฝั่ง (On shore) และให้บริการด้านวิศวกรรมแก่ลูกค้าเป็นหลัก ซึ่งส่วนใหญ่กลุ่มลูกค้าจะอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด(เสวลักษณ์ คงชนอักษร, 2557)

เมื่อองค์กรต้องการจะพัฒนาสมรรถนะจึงต้องมีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรออกมาเป็นรูปธรรม และต้องประกอบไปด้วยสมรรถนะทั้งสามด้านได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือเจตคติ ซึ่งอาจได้มาจากหลากหลายแนวทาง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กร ทั้งจากการประเมินและการกำหนดสมรรถนะของบุคคล จากผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในองค์กรเอง การสรรหาและว่าจ้าง หรืออาจมาจากการกำหนดของผู้บริหารองค์กรโดยตรง เพื่อให้คนสามารถพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะ พัฒนางานและพัฒนาองค์กรต่อไป(วรรณกร นิลเกต, 2555:2)

ผู้ทำวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในส่วนของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง นั้นจะมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานบริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง เนื่องจากสมรรถนะของพนักงานในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาระดับสมรรถนะของบุคลากรในบริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าที่ใช้บริการด้านวิศวกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด



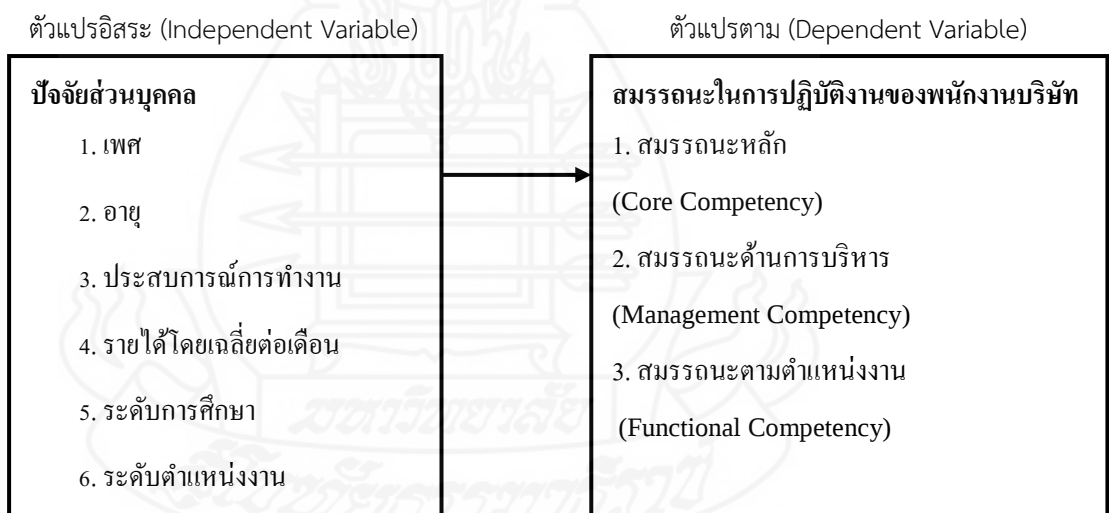
การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6th STOU National Research Conference

ได้ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นกรอบสำหรับการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทคนิค เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ความสามารถ หรือศักยภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทำให้ระบบการให้บริการของบริษัทมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนตามตัวชี้วัดและการประเมินแบบสมดุลที่บริษัทตั้งเอาไว้และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัทเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทคนิค เอ็นจิเนียริง(ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานปรับปรุงความสามารถของพนักงานบริษัท เทคนิค เอ็นจิเนียริง(ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ศึกษาคือพนักงานบริษัท เทคนิค เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง มีจำนวนทั้งสิ้น 80คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือพนักงานในบริษัทเทคนิค เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขา ระยอง ในปี 2559 จำนวน 66 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970 : 607-610) ได้นำเสนอตารางการสุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปที่มีประชากรขนาดเล็ก โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95%(.95)



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

หรือมีความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้น 5 %(.05) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการดัดแปลงจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ประกอบด้วย 5 ส่วนคือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) สมรรถนะหลัก (3) สมรรถนะด้านการบริหาร (4) สมรรถนะตามตำแหน่งงาน และ (5) ข้อเสนอแนะต่อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) สูงกว่า 0.60 ทุกข้อ และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.16 และ 0.11 ตามลำดับ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มากกว่า 0.7 ถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือซึ่งจากเครื่องมือการวิจัยนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.813 ซึ่งเป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ จึงนำเอาแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของพนักงาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way analysis of variance) โดยการทดสอบค่าที (T-test)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 65.152 มีอายุเฉลี่ยส่วนใหญ่ระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 46.97 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 46.97 มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 55,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 39.39 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 75.76 มีระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 81.82 และมีประสบการณ์การทำงานที่บริษัท เทคนิคปสาขาระยอง ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55

2. ข้อมูลระดับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทคนิค เอ็นจีเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง แสดงว่าระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ปีวิจัยระดับสมรรถนะหลักโดยรวม 6 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.07 และ SD = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเชี่ยวชาญทางอารมณ์ (E.Q) ที่ดีและเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.12 และ SD = 0.73) ส่วนอีก 5 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นกันดังแสดงในตารางที่ 1



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของพนักงานบริษัทเทคนิค เอ็นจีเนียริง(ประเทศไทย) จำกัด สาขา วิทยาเขต ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัย ด้านระดับสมรรถนะหลัก (n = 66)

ข้อมูลระดับสมรรถนะหลัก (Core Competency)ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเทคนิค เอ็นจีเนียริง(ประเทศไทย) จำกัด สาขา วิทยาเขต			
	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1. ด้านความรู้(Knowledge) เกี่ยวกับองค์กร ระบบและงานวิศวกรรม	4.02	0.80	มาก
2. ด้านทักษะ(Skill) เกี่ยวข้องกับการทำงาน ออกแบบวิศวกรรม	4.02	0.80	มาก
3. ด้านทัศนคติ(Attitude) ที่ดีต่อองค์กร ระบบ และงานวิศวกรรม	4.02	0.88	มาก
4. ด้านบุคลิกภาพ(Personality)ที่ดีและเหมาะสม	4.09	0.76	มาก
5. ด้านไหวพริบทางอารมณ์(E.Q)ที่ดีและเหมาะสม	4.12	0.73	มาก
6. ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ	4.06	0.72	มาก
โดยรวม 6 ด้าน	4.07	0.78	มาก

3. ข้อมูลสมรรถนะการบริหารจัดการ (Management Competency) ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทคนิค เอ็นจีเนียริง(ประเทศไทย) จำกัด สาขา วิทยาเขต แสดงระดับสมรรถนะการบริหารจัดการ ปัจจัยระดับสมรรถนะการบริหารจัดการ โดยรวม 3 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$ และ $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$ และ $SD = 0.72$) ส่วนอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นกันดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละของพนักงานบริษัทเทคนิค เอ็นจีเนียริง(ประเทศไทย) จำกัด สาขา วิทยาเขต ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัย ด้านระดับสมรรถนะการบริหารจัดการ (n = 66)

ข้อมูลสมรรถนะการบริหารจัดการ (Management Competency) ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเทคนิค เอ็นจีเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขา วิทยาเขต			
	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1. ด้านการวิเคราะห์ วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา	4.11	0.73	มาก
2. ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.22	0.72	มากที่สุด
3. ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุน และติดตามงาน	4.08	0.72	มาก
โดยรวม 3 ด้าน	4.14	0.72	มาก



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

4. ข้อมูลสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริง(ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง แสดงระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ปัจจัยระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน โดยรวม 2 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$ และ $SD = 0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.03$ และ $SD = 0.8$) ส่วนอีกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกันดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละของพนักงานบริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริง(ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัย ด้านระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ($n = 66$)

ข้อมูลสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริง(ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1. ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน	4.03	0.80	มาก
2. ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการ ปฏิบัติงาน	4.00	0.86	มาก
โดยรวม 2 ด้าน	4.02	0.83	มาก

การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง

การทดสอบสมมติฐานที่ 1

H_0 = เพศต่างกัน มีระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขา ระยอง ไม่แตกต่างกัน

H_1 = เพศต่างกัน มีระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขา ระยอง แตกต่างกัน



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ตารางที่ 4 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริ่ง
(ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง จำแนกตามเพศ

ระดับสมรรถนะหลัก		เพศ				t	Sig.
		ชาย (n = 43)		หญิง (n = 23)			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.ด้านความรู้(Knowledge) เกี่ยวกับองค์กร ระบบ และงานวิศวกรรม		4.36	0.62	3.68	0.51	11.642	.000*
2.ด้านทักษะ(Skill) เกี่ยวข้องกับการทำงาน ออกแบบวิศวกรรม		4.32	0.60	3.69	0.59	10.296	.000*
3.ด้านทัศนคติ(Attitude) ที่ดีต่อองค์กร ระบบ และงานวิศวกรรม		4.38	0.71	3.67	0.54	10.743	.000*
4.ด้านบุคลิกภาพ(Personality)ที่ดีและเหมาะสม		4.35	0.57	3.81	0.52	9.419	.000*
5.ด้านเขี้ยวทางอารมณ์(E.Q)ที่ดีและเหมาะสม		4.35	0.57	3.84	0.49	9.207	.000*
6.ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ		4.46	0.51	4.04	0.52	7.773	.000*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ Independent samples T-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้าน พบว่าพนักงานบริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันในทุกด้าน

การทดสอบสมมุติฐานที่ 2

H0 = อายุต่างกัน มีระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง ไม่แตกต่างกัน

H1 = อายุต่างกัน มีระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง แตกต่างกัน



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ตารางที่ 5 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง จำแนกตามอายุ

ระดับสมรรถนะหลัก		df	MS	F	Sig.	
SS						
1.ด้านความรู้(Knowledge)	ระหว่างกลุ่ม	2.276	3	.759	1.742	.158
เกี่ยวกับองค์กร ระบบ และงาน	ภายในกลุ่ม	160.288	63	.436		
วิศวกรรม	รวม	162.564	66			
2.ด้านทักษะ(Skill) เกี่ยวข้องกับ	ระหว่างกลุ่ม	.478	3	.159	.350	.789
การทำงาน ออกแบบวิศวกรรม	ภายในกลุ่ม	167.600	63	.455		
	รวม	168.078	66			
3.ด้านทัศนคติ(Attitude) ที่ดีต่อ	ระหว่างกลุ่ม	2.519	3	.840	1.604	.188
องค์กร ระบบ และงานวิศวกรรม	ภายในกลุ่ม	192.682	63	.524		
	รวม	195.201	66			
4.ด้านบุคลิกภาพ(Personality)ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.242	3	.414	1.111	.345
และเหมาะสม	ภายในกลุ่ม	137.187	63	.373		
	รวม	138.430	66			
5.ด้านเชาว์ทางอารมณ์(E.Q)ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.273	3	.091	.261	.854
และเหมาะสม	ภายในกลุ่ม	128.243	63	.348		
	รวม	128.516	66			
6.ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.056	3	.019	0.060	.981
และความรับผิดชอบ	ภายในกลุ่ม	114.470	63	.311		
	รวม	114.527	66			

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท เทคนิป เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขาระยอง ที่มีอายุต่างกัน มีระดับสมรรถนะหลักโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัทเทคนิป เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขา ระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศต่างกัน มีระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนพนักงานบริษัทที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ในด้าน ด้านความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับองค์กร ระบบ และงานวิศวกรรม ด้านทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่อองค์กร ระบบ และงานวิศวกรรม ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ที่ดีและเหมาะสม ด้านเชาว์ทางอารมณ์ (E.Q) ที่ดีและเหมาะสม



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6th STOU National Research Conference

และด้านความมีคุณธรรมจริยธรรมความรับผิดชอบ ส่วนพนักงานบริษัทเทคนิค เอ็นจีเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขา ระยะเวลา ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ในด้าน ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กระบวนงาน ด้านทักษะเกี่ยวกับการทำงาน ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กระบวนงาน ด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม ด้านแนวทางการดำเนินงานที่ดีที่เหมาะสม ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรมความรับผิดชอบ ส่วนพนักงานบริษัทเทคนิค เอ็นจีเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขา ระยะเวลา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับสมรรถนะของพนักงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ในด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กระบวนงาน ด้านทักษะเกี่ยวกับการทำงาน ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กระบวนงาน ด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม ด้านแนวทางการดำเนินงานที่ดีที่เหมาะสม ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรมความรับผิดชอบ ส่วนพนักงานเทคนิค เอ็นจีเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขา ระยะเวลา ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับสมรรถนะของพนักงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ในด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กระบวนงาน ด้านทักษะเกี่ยวกับการทำงาน ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กระบวนงาน ด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม ด้านแนวทางการดำเนินงานที่ดีที่เหมาะสมและด้านความมีคุณธรรมจริยธรรมความรับผิดชอบ

6. การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหารจัดการของพนักงานบริษัทเทคนิค เอ็นจีเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขา ระยะเวลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศต่างกัน มีระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนพนักงานบริษัทที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ในด้านการวิเคราะห์ วางแผน และการตัดสินใจแก้ปัญหา ส่วนพนักงานบริษัทที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ในด้านการวิเคราะห์วางแผน การตัดสินใจแก้ปัญหา ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม และด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุนติดตามงาน พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ในด้านการวิเคราะห์วางแผน การตัดสินใจแก้ปัญหา ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม และด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุนติดตามงาน ส่วนพนักงานบริษัทที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ในด้านการวิเคราะห์วางแผน การตัดสินใจแก้ปัญหา ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม และด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลและการสนับสนุนติดตามงาน

7. การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทเทคนิค เอ็นจีเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด สาขา ระยะเวลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงาน และรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันในทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ข้อมูลระดับสมรรถนะหลัก

1.1) ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$ และ $SD = 0.80$) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ของบริษัท และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายกลยุทธ์และนโยบายของบริษัท รวมถึงรับรู้ถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างของระบบงาน/หน่วยงาน สอดคล้องแนวคิดของ สุภคศิริ ยุทธิวัฒน์, (2552, หน้า 1-15) กล่าวว่าบุคคลในการทำงานต้องรู้และเข้าใจภารกิจ (Cross



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

Function) ของหน่วยงานของตนอย่างถ่องแท้ว่ามีอะไรบ้าง งานรับผิดชอบอยู่มีส่วนประสานสัมพันธ์และสอดคล้องตลอดจนมีส่วนให้องค์กรในภาพรวมทั้งหมดบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยการประสานและสัมพันธ์กับภารกิจฝ่ายอื่น และมีส่วนช่วยภารกิจรวมขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งต้องรู้และเข้าใจในหน้าที่งานของตนอย่างชัดเจนว่า มีภาระและความรับผิดชอบงานส่วนไหน มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานของคนอื่นอย่างไรและอยู่ในส่วนใดของภาพรวมทั้งหมดของฝ่ายและโยงไปถึงองค์กรในภาพรวมทั้งหมด

1.2) ด้านทักษะอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$ และ $SD = 0.80$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานมีทักษะในการตัดสินใจในการทำงานอย่างรอบคอบ และมีทักษะในการติดต่อประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และพนักงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ จีระ หงส์ลดารมภ์ (2552, หน้า 1-7) กล่าวว่าพนักงานต้องมีการพัฒนาและการแสวงหาทักษะความชำนาญที่มากขึ้นพัฒนาสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นจากการทำงานใหม่ ๆ มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ พ่วงปรีชา พบว่าสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานทักษะในการแก้ปัญหา ตามลำดับ, ความสามารถในการเป็นหัวหน้างานและผู้บริหารที่ดี ทักษะในการมอบหมายและทักษะในการจัดการงานในหน้าที่นั้นเอง และ กัลยา ศรีธิ (2553 : บทคัดย่อ) พบว่าทักษะในการรับงานมีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานได้หลากหลายมีผลต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

1.3) ด้านทัศนคติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$ และ $SD = 0.88$) ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายนโยบายและรูปแบบในการบริหารงานของบริษัทเพื่อความเติบโตในอนาคต และมีความภูมิใจที่จะบอกต่อสังคมว่าท่านเป็น พนักงานของบริษัท และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเติบโตและมีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา ศรีธิ (2553) พบว่าผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกในอันที่จะพัฒนาการทำงานของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และแนวคิดของ จีระ หงส์ลดารมภ์, (2552) กล่าวว่าการทำงานให้เกิดความแปลกใหม่ ไม่ให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย โดยการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน บุคคลที่จะต้องติดต่อประสานงานด้วย เปลี่ยนมุมมองหรือความคิดจากงานเดิมนั้นคือการเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน

1.4) ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$ และ $SD = 0.76$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่เกิดปัญหาในการทำงาน มีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบที่สุด และเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต โพธิ์เกตุ (2554). พบว่าการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะหลักของบุคลากรในบริษัท ที่สำคัญคือด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านภาวะผู้นำในการนำองค์กรรอดพ้นปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และงานวิจัยของ วรางค์ศิริ ทรงศีล (2550 : บทคัดย่อ) พบว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานคือ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง, การมุ่งสู่ผลสำเร็จ, และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.5) ด้านเชาวน์ทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.12$ และ $SD = 0.73$) พนักงานแม้ประสบปัญหาส่วนตัว แต่ยังสามารถแก้ไขปัญหาและพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านยินดียอมรับและแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ พ่วงปรีชา พบว่าสมรรถนะหลักที่จำเป็นมากในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการใช้สติปัญญาและความคิด รวมทั้งด้านความสามารถในการเป็นหัวหน้างานและผู้บริหารที่ดี



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6th STOU National Research Conference

1.6) ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$ และ $SD = 0.72$) พนักงานของบริษัทมีความพยายามตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อย่างมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อยู่เสมอและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และทำงานอย่างคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ พ่วงปรีชา (2550 : บทคัดย่อ) พบว่าสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณธรรมและความซื่อสัตย์ และความสามารถในการเป็นหัวหน้างาน/ผู้บริหารที่ดี และงานวิจัยของ วรพงศ์ศิริ ทรงศีล (2550 : บทคัดย่อ) พบว่าสมรรถนะหลักของบุคลากร ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร คือการมีสำนึกของความรับผิดชอบต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

2. ข้อมูลระดับสมรรถนะการบริหารจัดการ

2.1) ด้านการวิเคราะห์ วางแผน และการตัดสินใจแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$ และ $SD = 0.73$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานบริษัทมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอก่อนเริ่มการทำงานที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา และสามารถวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจและการบริหารจัดการให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพงศ์ศิริ ทรงศีล (2550 : บทคัดย่อ) พบว่าสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Management Competency) ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งระดับบังคับบัญชา คือการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจการประสานความร่วมมือ ความสามารถที่จะทำงานได้แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน และความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และแนวคิดของ สุภักดีศิริ ยุทธิวิจน์ (2552) กล่าวว่าการทำงานต้องวางแผน กำหนดตารางและขั้นตอนลำดับในการทำงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

2.2) ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$ และ $SD = 0.72$) พนักงานของบริษัทยินดีรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทั้งผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานที่จะช่วยเหลือในงานต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเพื่อให้งานสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพงศ์ศิริ ทรงศีล (2550 : บทคัดย่อ) พบว่าสมรรถนะหลักของบุคลากร (Employee Core Competency) ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร คือการทำงานเป็นทีม และงานวิจัยของ บรรพต โพธิ์เกตุ (2554 : บทคัดย่อ) พบว่าตัวชี้วัดสมรรถนะหลักของบุคลากรที่สำคัญประกอบด้วยด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือ และแนวคิดของ สุภักดีศิริ ยุทธิวิจน์, (2552, หน้า 1-15) กล่าวว่า พนักงานต้องเข้าใจการทำงานเป็นทีม โดยให้ความร่วมมือกันอย่างดีที่สุดในส่วนหรือแผนกที่รับผิดชอบ และขณะเดียวกันต้องฝึกเรียนรู้งานในแผนกเพื่อการเปลี่ยนหรือได้รับการมอบหมายในขณะที่ยุติบุคคลอื่นไม่สามารถปฏิบัติงานได้

2.3) ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุน และติดตามงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$ และ $SD = 0.72$) พนักงานของบริษัทสามารถนำเสนอข้อมูลโดยใช้คำพูดหรือวิธีการ ต่างๆ ให้ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจได้อย่างง่าย ๆ พร้อมทั้งสามารถติดตาม ตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภักดีศิริ ยุทธิวิจน์ (2552, หน้า 1-15) กล่าวว่าจิตสำนึกในการพัฒนาองค์กร คือ การตระหนักรู้ในคุณค่าแห่งองค์กร โดยธรรมชาติขององค์กรเป็นระบบสังคม และมีพื้นฐานบนความสนใจร่วมกัน การพัฒนาองค์กรทั้งระบบไม่ใช่เรื่องของใครเพียงคนเดียว แต่คือหน้าที่ของทุกคนในองค์กรต้องร่วมมือกันและการที่จะทำให้สมาชิกองค์กรร่วมในประโยชน์ที่เกิดขึ้น



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

3. ข้อมูลระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

3.1) ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$ และ $SD = 0.80$) เนื่องจากพนักงานของบริษัท สามารถนำหลักความรู้ตามศาสตร์สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามาประยุกต์ใช้กับงานได้เป็นอย่างดี และมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ ที่ทำอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา ศรีธิ (2553 : บทคัดย่อ) พบว่าศักยภาพในการทำงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะมากที่สุด และความสามารถในการทำงานได้หลากหลายอันนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กร

3.2) ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$ และ $SD = 0.86$) เนื่องจากพนักงานของบริษัทมีความสามารถในการนำเสนอข้อมูลต่างๆ เพื่อถ่ายทอดแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เป็นอย่างดี และมีความรู้ ความสามารถและกล้าแสดงความคิดเห็นบนพื้นฐานความรู้ที่ตนมีได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ศิริ ทรงศิริ (2550 : บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานมีความสามารถที่จะทำงานได้แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน ตามแนวคิดของ จีระ หงส์ลดารมภ์ (2552) กล่าวว่าการเพิ่มคุณค่าในงาน เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานจากแนวคิดของ Frederick Herzberg ให้ความเห็นว่าการเพิ่มคุณค่างานในงานที่มีระดับหรือค่างานสูงกว่างานที่พนักงานได้รับมอบหมายในปัจจุบัน จะส่งผลให้พนักงานทำงานในขอบเขตงานที่สูงมากขึ้น และพนักงานมีโอกาสในการตัดสินใจมากขึ้นเป็นการช่วยกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1) บริษัทควรส่งเสริมสมรรถนะหลักในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ถึงวิธีการทำงานที่ได้รับให้บรรลุเป้าหมาย ด้านการบริหารเน้นให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานเช่นคอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านวิศวกรรมเช่นการคำนวณและออกแบบด้วยคอมพิวเตอร์ และด้านตามตำแหน่งงานของพนักงานเน้นให้พนักงานสามารถทำงานตามคำพรรณนาลักษณะงานได้ครบถ้วนเป็นอย่างดีและตรงเวลาที่กำหนด

2) ควรมีการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นอันนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดแก่ผู้เกี่ยวข้อง

3) บริษัทสามารถนำรายงานผลการวิจัยนี้ไปผนวกและปรับปรุงให้เข้ากับแผนการพัฒนาสมรรถนะภายในบริษัทได้

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา ศรีธิ. (2553). *การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภองาว จังหวัดลำปาง*. (ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. ลำปาง.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2552). *เครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพ*. (ออนไลน์) : <http://www.thaiihdc.org>.
- สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2559.



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

- วรรณารถ นิลเกตุ. (2555). สมรรถนะที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน บริษัทญี่ปุ่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี (ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. กรุงเทพฯ.
- วรารักษ์ศิริ ทรงศีล. (2550). การกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร : กรณีศึกษาบริษัทเอ็น เอส เค แปร์ริงส์ แมนูแฟคเจอริ่ง.(ประเทศไทย).จำกัด. (ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- บรรพต โพธิ์เกตุ. (2554). การพัฒนาตัวชี้วัดขีดความสามารถหลักของบุคลากรในบริษัททุลธรรพ์เมียร์จำกัด. (ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ฉะเชิงเทรา
- ประพันธ์ พ่วงปรีชา. (2550). การศึกษาขีดความสามารถพนักงานของบริษัทโออีซีเทรดดิ้ง จำกัด. (ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- สุภคศิริ ยุทธิวัฒน์. (2552). การพัฒนาศักยภาพเพื่อความสำเร็จในการทำงาน
<http://www.novabizz.com/NovaAce/Competency.htm> สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2559.
- เสาวลักษณ์ คงธนอักษร. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพของงาน กรณีศึกษา บริษัท เทคนิปปเอ็นจิเนียริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานสาขาระยอง คณะพัฒนารพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.กรุงเทพฯ.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.