

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด



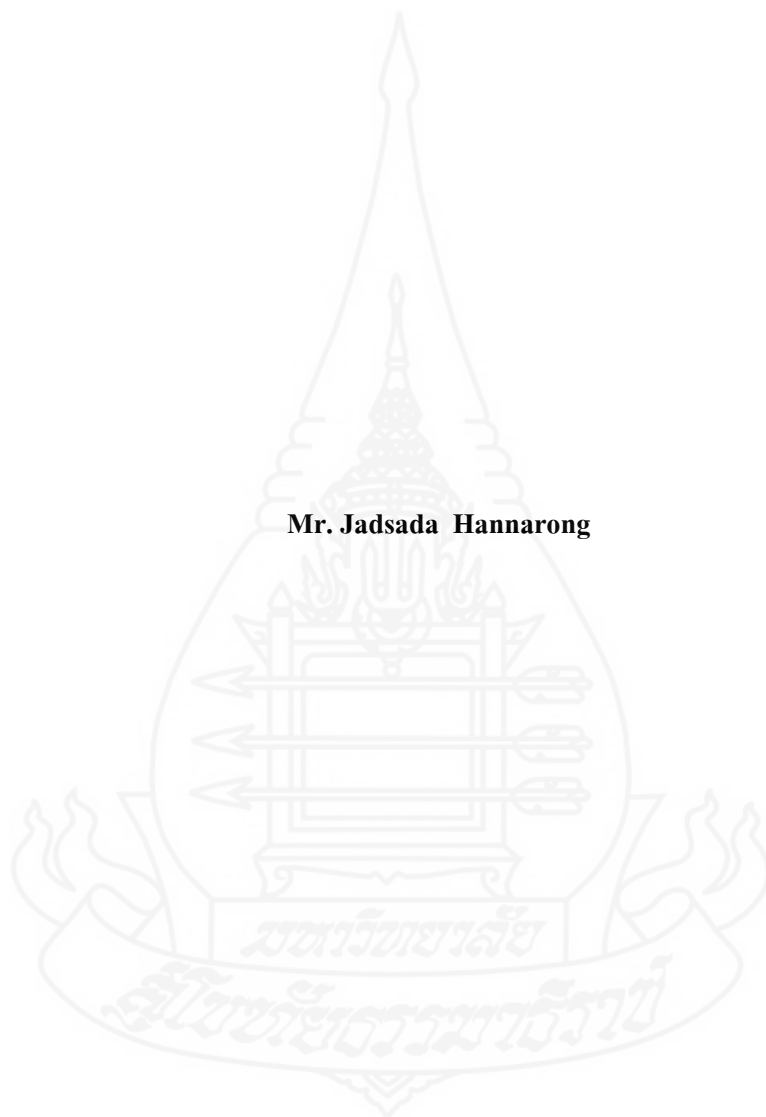
นายเจษฎา หาญณรงค์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2559

Working Competency of Employee in Benjaphanpong Company Limited

Mr. Jadsada Hannarong



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด
ชื่อและนามสกุล	นายเจษฎา หาญณรงค์
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. เจริญศักดิ์ แสงนิตร์สุวรรณ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด
ผู้ศึกษา นายเจษฎา หาญณรงค์ **รหัสนักศึกษา** 2583001330 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด และ (2) เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด จำนวน 411 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรตาราง เครจซี่และมอร์แกน ได้ 201 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

ผลการศึกษาพบว่า (1) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ สมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหาร สมรรถนะตามตำแหน่งงาน และ (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีสมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหาร สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีสมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหาร สมรรถนะตามตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ สมรรถนะ การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด

Independent Study title: Working Competency of Employee in Benjaphanpong Company Limited

Author: Mr. Jadsada Hannarong; **ID:** 2583001330; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Pavin Chinachoti; **Academic year:** 2016

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the level of working competency of employees in Benjaphanpong Company Limited (company); and (2) to compare the working competency of employees classified by personal factors.

This study was a survey research. The population consisted of 411 employees of Benjaphanpong Company Limited. The sample size was 201 employees calculated by Krejcie & Morgan formula convenience sampling and questionnaire were used to select sample group and to collect the primary data. Statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, one-way ANOVA, and the pairwise test.

The results reported that: (1) overall working competency of employees were at a moderate level. The can be ranked as fallows: core competency, management competency, and position competency. (2) By considering the personal factors such as; sex, work experience, and average income per month, the results concluded that the differences in those personal factors can not generate the differences in core competency, management competency, and position competency of employees. For education level and position, the differences in those factors lead to the differences in core competency, management competency, and position competency with the level of significance at 0.05

Keywords: Competency, Employee working, Benjaphanpong Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ดิฉันขอขอบคุณอาจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข อย่างใกล้ชิด นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ สมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของอาจารย์มา ณ ที่นี้

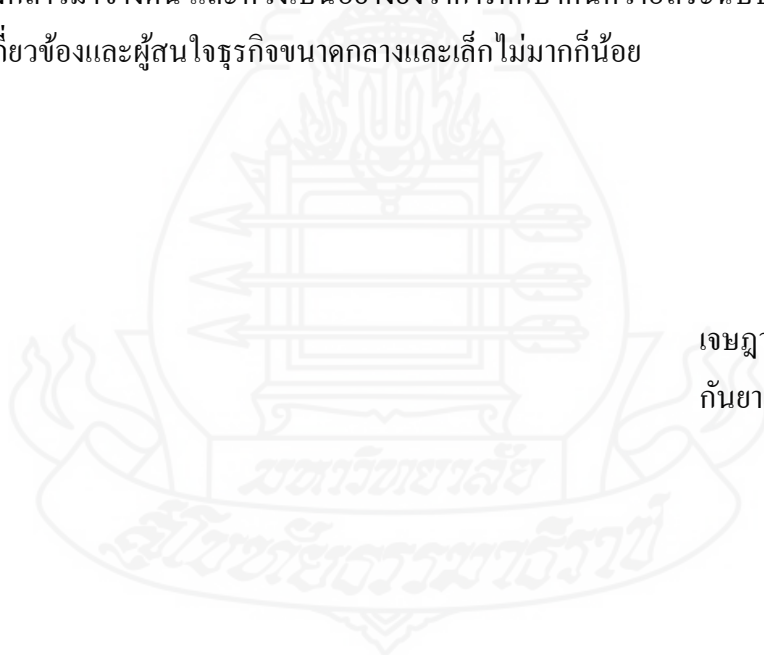
ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร บริษัท เบญจพันธ์ จำกัด ที่อนุญาตให้ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบคุณพนักงานของบริษัทที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ผู้ศึกษาขอขอบคุณ บิดา มารดา พี่น้อง และครอบครัว ของผู้ศึกษาทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

ท้ายที่สุดนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระทัยอันพึงมีจากการศึกษาครั้งนี้แต่ผู้มีพระคุณดังกล่าวมาข้างต้น และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจธุรกิจขนาดกลางและเล็กไม่มากนัก

เจษฎา หาญณรงค์

กันยายน 2560

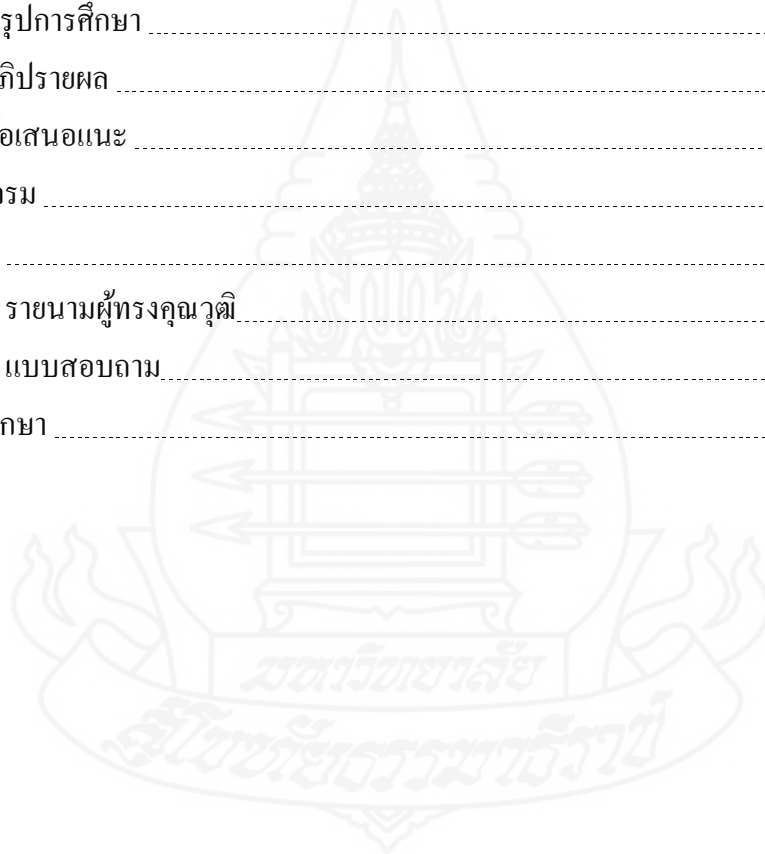


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	6
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	14
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	14
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	14
การเก็บรวบรวมข้อมูล	17
การวิเคราะห์ข้อมูล	17
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	19
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	20
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะหลัก	21
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะความสามารถการบริหาร	27
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะตามตำแหน่งงานในการปฏิบัติงาน	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 5 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับสมรรถนะหลัก.....	32
ตอนที่ 6 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะการบริหาร.....	41
ตอนที่ 7 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน.....	49
ตอนที่ 8 ข้อเสนอแนะต่อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน.....	57
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
สรุปการศึกษา	59
อภิปรายผล	62
ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	70
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	71
ข แบบสอบถาม	73
ประวัติผู้ศึกษา	86



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	20
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กร ระบบงานและงานที่ปฏิบัติอยู่	21
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงาน ระบบต่างๆ ขององค์กร ที่พนักงานปฏิบัติอยู่	22
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ระบบ และงานที่ปฏิบัติอยู่	23
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม	24
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านเซาว์ทางอารมณ์ที่ดีและเหมาะสม	25
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ	26
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะการบริหารจัดการ ของพนักงาน ด้านการวิเคราะห์ วางแผน และการตัดสินใจแก้ปัญหา	27
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะบริหารของพนักงาน ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม	28
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะบริหารของพนักงาน ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุน และติดตามงาน	29
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ของพนักงาน ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็น ตามตำแหน่งงาน	30
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ของพนักงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุน ในการปฏิบัติงาน	31

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะหลัก ของพนักงานบริษัท จำแนกตามเพศ	32
ตารางที่ 4.14 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะหลัก ของพนักงานบริษัท จำแนกตามอายุ	33
ตารางที่ 4.15 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะหลัก ของพนักงานบริษัท จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	34
ตารางที่ 4.16 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะหลัก ของพนักงานบริษัท จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	35
ตารางที่ 4.17 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะหลัก ของพนักงานบริษัท จำแนกตามระดับการศึกษา	36
ตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะหลัก ของพนักงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรระบบงานและงานที่ปฏิบัติ	37
ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะหลัก ของพนักงานบริษัท ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงานระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่	37
ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะหลัก ของพนักงานบริษัท ด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม	38
ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะหลัก ของพนักงานบริษัท ด้านเซาว์ทางอารมณ์ที่ดีที่เหมาะสม	38
ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะหลัก ของพนักงานบริษัท ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ	39
ตารางที่ 4.23 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะหลัก ของพนักงานบริษัท จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	40
ตารางที่ 4.24 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะด้านการบริหาร ของพนักงานบริษัท จำแนกตามเพศ	41
ตารางที่ 4.25 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะด้านการบริหาร ของพนักงานบริษัท จำแนกตามอายุ	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะด้านการบริหาร ของพนักงานบริษัท ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา	43
ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะด้านการบริหาร ของพนักงานบริษัท ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม	43
ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะด้านการบริหาร ของพนักงานบริษัท ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุน และการติดตามงาน	44
ตารางที่ 4.29 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะด้านการบริหาร ของพนักงานบริษัท จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	44
ตารางที่ 4.30 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะด้านการบริหาร ของพนักงานบริษัท จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	45
ตารางที่ 4.31 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะด้านการบริหาร ของพนักงานบริษัท จำแนกตามระดับการศึกษา	46
ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะด้านการบริหาร ของพนักงานบริษัท ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม	47
ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะด้านการบริหาร ของพนักงานบริษัท ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุน และการติดตามงาน	47
ตารางที่ 4.34 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะด้านการบริหาร ของพนักงานบริษัท จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	48
ตารางที่ 4.35 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัท จำแนกตามเพศ	49
ตารางที่ 4.36 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัท จำแนกตามอายุ	50
ตารางที่ 4.37 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัทด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็น ตามตำแหน่งงาน	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัทด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุน ในการปฏิบัติงาน.....	51
ตารางที่ 4.39 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัทจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	51
ตารางที่ 4.40 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัทจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	52
ตารางที่ 4.41 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัทจำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
ตารางที่ 4.42 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัทด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็น ตามตำแหน่งงาน.....	54
ตารางที่ 4.43 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัทด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุน ในการปฏิบัติงาน.....	54
ตารางที่ 4.44 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ของพนักงานบริษัทจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	55
ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบสมรรถนะหลักตามรายหัวข้อตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	56
ตารางที่ 4.46 เปรียบเทียบสมรรถนะด้านการบริหารรายหัวข้อตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	56
ตารางที่ 4.47 เปรียบเทียบสมรรถนะตามตำแหน่งงานรายหัวข้อตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	57

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดการศึกษา.....	หน้า
		3



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าทรัพยากรขององค์กรทั้งหมด ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะส่งผลให้ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิต สติปัญญา และความรู้ความสามารถ ต่างจากทรัพยากรที่เป็นวัตถุหรือเครื่องมืออุปกรณ์ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการพัฒนาที่สำคัญที่สุดเช่นกัน ด้วยเหตุนี้หลายองค์กรจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น แต่หลายองค์กรก็ต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรครวมถึงการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรต่างๆ โดยใช่เหตุ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจมีกระบวนการที่ไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กรเมื่อดำเนินกิจการไปแล้วจึงไม่สอดคล้องเป้าหมายขององค์กรเท่าที่ควร (โชติชวัล ฟูกิจกาญจน์, 2556)

การพัฒนาสมรรถนะพนักงานหรือขีดความสามารถจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารของ บริษัทเบญจพันธ์พงส์ จำกัด ให้ความสำคัญเนื่องจากสมรรถนะพนักงานสามารถทำให้องค์กรเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของกิจการ พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น มีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร และการลดต้นทุนการผลิต การลดของเสียในกระบวนการผลิต อีกทั้งไม่จำเป็นต้องเพิ่มจำนวนพนักงาน เมื่อต้องการขยายกำลังการผลิตในบางตำแหน่ง เนื่องจากพนักงานที่มีสมรรถนะปฏิบัติงานดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะคือ ศาสตราจารย์ เดวิด แมคเคิลแลนด์ (David McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) โดยได้พัฒนาทดสอบบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีทัศนคติและนิสัยอย่างไร ได้ใช้ความรู้เหล่านี้แก้ไขปัญหาในการคัดเลือกบุคคลให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ปัญหาการคัดเลือก (Selection) ที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่นๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก ซึ่งผลการทดสอบความถนัด มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก ได้เก็บผลงานของผู้ปฏิบัติงานโดดเด่น และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานไม่โดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ พบว่าสมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ไม่ใช่ผลการทดสอบเรื่องความถนัดโดยได้เขียนบทความเรื่อง Testing for competency rather than for intelligence ตีพิมพ์ในปี 1973 ซึ่งทำให้เรื่องสมรรถนะ (Competency) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางและใช้กันต่อๆ มาจนถึงปัจจุบัน (เสนห์ จุ้ยโต, 2559) โดยแบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency) แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะด้านการบริหาร (Professional Competency) สมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency)

บริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2538 สำนักงานตั้งอยู่ที่เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ดำเนินธุรกิจด้านการผลิต และบรรจุอาหารชนิดผง รับบรรจุอาหารกึ่งสำเร็จรูป รับบรรจุผลิตภัณฑ์ ปัจจุบันบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด มีการเจริญเติบโตทางธุรกิจทำให้มีการผลิตเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับปริมาณความต้องการของลูกค้า ทำให้บุคลากรของบริษัทฯ เพิ่มจำนวนตามไปด้วย บริษัทดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตอาหาร บุคลากรของบริษัทจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการผลิตและมาตรฐานต่างๆ ตามข้อกำหนดของทางราชการ คณะกรรมการอาหารและยา กรมโรงงานอุตสาหกรรม และลูกค้า เช่น ระบบ GMP, HACCP, ISO 22000: 2005 เป็นต้น ดังนั้น พนักงานของบริษัทฯ จึงต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานขององค์กร อันจะทำให้องค์กรมีขีดความสามารถในการแข่งขัน และลดต้นทุนการจ้างพนักงานเพิ่มได้ตลอดจนสามารถประยุกต์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ จากการศึกษาพบว่า ทางบริษัทฯ ซึ่งยังไม่ได้เคยมีการศึกษาสมรรถนะของพนักงานมาก่อน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจจะศึกษาเรื่อง “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด” เพื่อต้องการทราบการจัดการสมรรถนะพนักงานขององค์กรว่ามีการดำเนินการจัดการสมรรถนะพนักงาน อันจะเป็นผลดีต่อการจัดการองค์กรและจัดการสมรรถนะบุคลากรให้มีความสามารถเฉพาะด้าน มีทักษะทางวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และตอบสนององค์กรให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันในเชิงธุรกิจในปัจจุบันได้ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรตามความคาดหวังของผู้บริหาร จากมูลเหตุดังกล่าวที่เกิดขึ้นกับองค์กรผู้ศึกษาจึงได้กำหนดกระบวนการศึกษาวิจัยขึ้น

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด

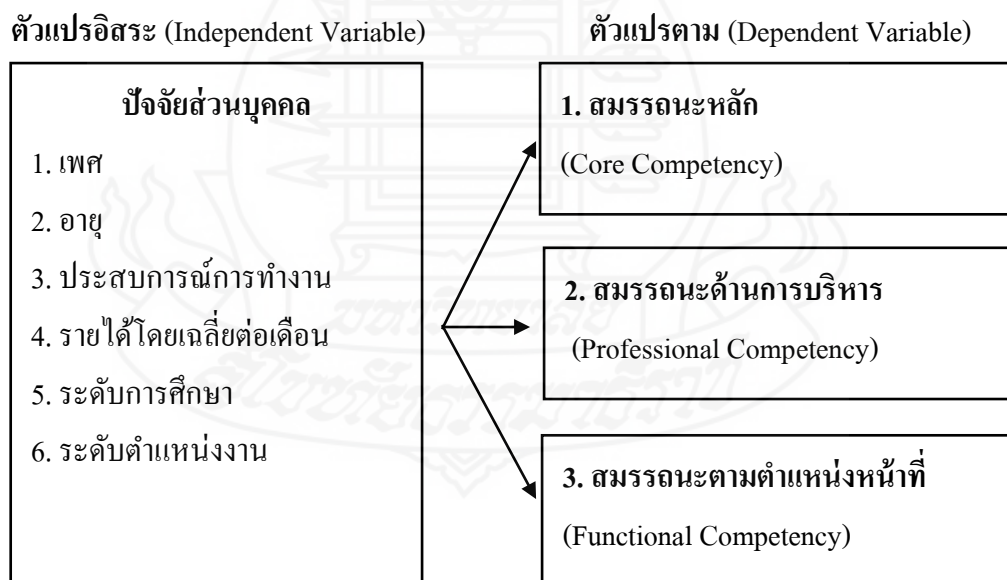
2.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด

โดยใช้สมรรถนะปฏิบัติงานพนักงานตามแนวคิด เสน่ห์ จุ้ยโต (2559)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันตามเพศที่แตกต่างกัน

4.2 สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันตามอายุที่แตกต่างกัน

4.3 สมมติฐานที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน

4.4 สมมติฐานที่ 4 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน

4.5 สมมติฐานที่ 5 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

4.6 สมมติฐานที่ 6 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันตามระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ เพื่อศึกษาสมรรถนะของพนักงาน บริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

5.1 ขอบเขตเนื้อหา การศึกษานี้มุ่งศึกษาระดับสมรรถนะของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด ตามแนวคิดทฤษฎีสมรรถนะของ เสน่ห์ จัยโต (2559) ประกอบด้วย

5.1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

5.1.2 สมรรถนะด้านการบริหาร (Professional Competency)

5.1.3 สมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency)

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานปฏิบัติการ ผู้จัดการ บริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด จำนวน 411 คน ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2560 – กรกฎาคม 2560

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่ทำให้บุคคลในบริษัทปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหาร สมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่

6.1.1 สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถหลักของพนักงานที่ทุกตำแหน่งควรมี ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับองค์กร ระบบงานและงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และระบบงานที่ปฏิบัติอยู่ ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ระบบงานและงานที่ปฏิบัติงาน บุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม เชี่ยวชาญทางอารมณ์ที่ดีและเหมาะสม ความมีคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ

6.1.2 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ทักษะ ความรู้ความสามารถหรือพฤติกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายหนึ่งๆ การวางแผนการวิเคราะห์ การควบคุม การสื่อสาร การประสานงาน

6.1.3 สมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท

6.1.4 พนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับคำสั่งหรือตามที่ได้รับมอบหมายงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติงาน หรือหัวหน้างาน หรือผู้จัดการระดับแผนก/ผู้จัดการฝ่าย

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด สามารถนำข้อมูลสมรรถนะพนักงานรวมถึงปัญหาและอุปสรรคของพนักงาน ไปดำเนินการวางแผนงานพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจ

7.2 ผู้บริหารบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการสมรรถนะพนักงานขององค์กรต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เบลูจังก์ชันฟังก์ จำกัด” โดยผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพสมรรถนะพนักงาน รวมทั้งการประยุกต์ใช้กับระบบการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ซึ่งการศึกษารั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

ความหมายและแนวคิดของสมรรถนะ มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland, 1973) นักจิตวิทยา มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือ Competency ซึ่งเขาได้กล่าวไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence ที่ได้เผยแพร่ในปี 1973 ว่าสมรรถนะคือ บุคลิกที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคลและสามารถผลักดันให้บุคคล สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานได้ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ได้รับมอบหมายจึงอาจกล่าวได้ว่า Competency มีจุดกำเนิดมาจากแนวคิดของเขา ทำให้มีผู้ศึกษาสมรรถนะตามแนวคิดของ เดวิด แมคเคลแลนด์ มาเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าในเรื่อง Competency ในช่วงเวลาต่อมา ซึ่งแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ ได้อธิบายสมรรถนะตาม Iceberg Model ไว้ว่า คุณลักษณะของบุคคลเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็งซึ่งถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

คือ ส่วนที่ลอยเหนือน้ำกับส่วนที่อยู่ใต้น้ำ โดยส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนั้นได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญพิเศษในด้านต่างๆ ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำคือ สิ่งที่ตั้งเกตุได้ยาก ได้แก่ บทบาททางสังคม ภาพลักษณ์ภายใน อุปนิสัย แรงกระตุ้น

Spencer and Spencer (1993) ให้ความหมายว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งอยู่ในส่วนลึกอยู่ภายในและฝังแน่นของบุคคล เป็นพฤติกรรมเป็นคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและหรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) กล่าวว่า จิตความสามารถหรือสมรรถนะสามารถพิจารณาความหมายออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกมองว่าสมรรถนะเป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัย และอีกกลุ่มหนึ่งมองว่าเป็นกลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

เจษฎานกน้อย (2554) สรุปว่าสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะใดๆ ที่อยู่ภายในตัวบุคคลอันมีผลต่อการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น และได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

พรนารี โสภานุตร (2555) สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากคำกล่าวแนวความคิดของนักวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความชำนาญ แรงจูงใจและคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่เด่นชัดกว่าบุคคลอื่น มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองตนเองอย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่หน่วยงานงานกำหนดไว้

1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามแนวคิดของ เดวิด แมคเคลเลนแลนด์ ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะไว้ 5 ส่วน ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะเรื่องในเรื่องที่ต้องรู้ และความรู้เฉพาะด้านของบุคคล
2. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) หมายถึง ทักษะคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เป็นสิ่งที่อธิบายเกี่ยวกับบุคคลนั้น
5. แรงจูงใจ (Motives) หมายถึง แรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเป็นพลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อการกระทำไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

องค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนข้างต้นเป็นแนวทางในการกำหนด “นิยาม” หรือ “ความหมาย” ของคำว่า Competency (Scott B. Parry) นิยาม Competency ว่าคือกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (วันทนา เนาว์วัน และคณะ, 2556)

จิระประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร
2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัตินี้ความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กร ทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

เสน่ห์ จุ้ยโต (2559) ได้ยกตัวอย่างการจำแนกประเภท Competency ไว้ 2 ตัวอย่างแตกต่างกันขึ้นอยู่กับมุมมอง

ตัวอย่างที่ 1 จำแนกประเภท Competency ได้แก่

1. Competency ที่เป็นความรู้ (Knowledge) เช่น ความรู้บัญชี (Accounting Knowledge) ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ (Computer Knowledge)

2. Competency ที่จัดเป็นทักษะ (Skills)

2.1 ทักษะบริหาร/จัดการ (Management Skills) เช่น ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การวิเคราะห์งบประมาณ (Budget Management)

2.2 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) เช่น การบริการลูกค้า (Customer Service) การบริหารฐานข้อมูล (Database Management) การใช้ภาษาอังกฤษ (English Literacy)

2.3 Competency ที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) เช่น ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)

ตัวอย่างที่ 2 จำแนกประเภทไว้ 3 ประเภท คือ

1. Core Competency (สมรรถนะหลัก)

2. Professional Competency (สมรรถนะในการบริหารจัดการ)

3. Functional Competency (สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่)

อาภาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2549) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมของคนที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดและเป็นลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2. สมรรถนะการจัดการ หมายถึง ความสามารถในการจัดการที่สะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการจัดการและการบริการต่างๆ และและเป็นความสามารถที่มีทั้งในระดับบริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. สมรรถนะในงาน หมายถึง ความสามารถในงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ หน้าที่ที่แตกต่างกันความสามารถในงานก็แตกต่างกัน

4. สมรรถนะบุคคล หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่งานที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นที่นักวิชาการได้ให้ไว้มีหลายมุมมอง แต่ก็มีหลายองค์ประกอบที่คล้ายกัน ดังนั้นสามารถสรุปความหมายขององค์ประกอบสมรรถนะที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ 1. สมรรถนะหลัก (Core competency) 2. สมรรถนะบริหารจัดการ (Professional competency) 3. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency) โดยสมรรถนะหลักนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องมีเป็นพื้นฐานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนสมรรถนะบริหารจัดการ คือ ความสามารถในการบังคับบัญชา วางแผนงาน การตัดสินใจแก้ปัญหา การสื่อสาร การสนับสนุน การติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น สมรรถนะในงาน คือ ความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติตามคุณลักษณะเฉพาะของงานนั้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงการจูงใจของบุคคลที่กระทำการ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดมีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test: TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของ McClelland ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ ดังนี้

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement หรือ nAch)
2. ความต้องการความรักความผูกพัน (Need for affiliation หรือ nAff)
3. ความต้องการอำนาจบารมี (Need for power หรือ nPow)

McClelland ได้ทำการวิจัยตามแนวความคิดของความต้องการทั้ง 3 ประการดังกล่าว และได้สรุปผลการวิจัยที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

เดวิด แมคคลีแลนด เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่า คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคนและเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้วเรามีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 1.1 มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจน และท้าทายความสามารถ
- 1.2 มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนที่เป็นเงินทอง
- 1.3 ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- 1.4 รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพลหรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้ที่มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 2.1 แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- 2.2 ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- 2.3 สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคลและอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดย

ทำงานร่วมกับคนอื่น 3. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้ที่มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- 3.1 พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- 3.2 อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- 3.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- 3.4 แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามส่วนนี้ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

แรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับสมรรถนะอย่างมาก เนื่องจากมีบทบาทและความสำคัญอย่างต่อเนื่องต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน และพนักงานก็ต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานดี มีความรู้ ทักษะ ตลอดจนพฤติกรรมและคุณลักษณะภายในตัวบุคคล อุปนิสัย ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรนารี โสภานุตร (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรม ระดับภาคีวิศวกร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า ช่องว่างระหว่างสมรรถนะในปัจจุบัน และเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอันดับแรก ได้แก่ ทักษะภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบช่องว่างของสมรรถนะด้านความรู้ ได้แก่ หลักการตลาด การพาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์ การบูรณาการวิธีการทางวิศวกรรมอุตสาหกรรม เศรษฐศาสตร์และการเงินการจัดการ ความเสี่ยง การออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ช่องว่างของสมรรถนะด้านทักษะนอกจากภาษาต่างประเทศแล้วยัง ได้แก่ การจัดการเครือข่าย การทำงานเป็นทีม/การสร้างทีมงาน การพยากรณ์การวิเคราะห์ต้นทุน และทักษะการสื่อสาร ซึ่งเป็นช่องว่างที่ควรปรับปรุงตามความเห็นคณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหาร สำหรับสมรรถนะด้านค่านิยมพบช่องว่าง ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความน่าเชื่อถือ การมุ่งผลสำเร็จของการเรียนรู้ ความกระตือรือร้นและการทำงานอย่างมีจริยธรรม

จิรพัฒน์ อุปถัมภ์ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาศักยภาพและแนวทางเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งบประมาณมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ผลการศึกษพบว่า 1. ศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งบประมาณมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายทั้ง 3 ด้านคือ (1) ด้านความรู้เกี่ยวกับงบประมาณ (2) ด้านการบริหารงบประมาณและ (3) ด้านความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศพบว่า มีศักยภาพอยู่ในระดับกลาง 2. แนวทางเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งบประมาณมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พบว่าแนวทางเพิ่มขีด

ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับสูงสุด ในเรื่องจัดทำหรือจัดหาเอกสารคู่มือระเบียบแนวปฏิบัติต่างๆ เกี่ยวกับงานด้านงบประมาณ เพื่อให้บุคลากรด้านงบประมาณใช้ศึกษาได้อย่างสะดวก นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะในด้านแนวทางเพิ่มขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งบประมาณมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายในเรื่องการจัดอบรมทบทวนระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณปีละ 1 ครั้ง การมีโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับรับเจ้าหน้าที่งบประมาณในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ การมีระบบออนไลน์ฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานงบประมาณและการจัดประชุมร่วมระหว่างผู้บริหารของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่งบประมาณของหน่วยงาน

กัลยา ศรีธิ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเวียง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ขีดความสามารถด้านทักษะในการรับงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการทำงานได้หลากหลายอยู่ในระดับมาก ด้านศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก และด้านขีดความสามารถอยู่ในระดับมากเช่นกันแสดงให้เห็นว่าองค์กรได้มีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกในอันที่จะพัฒนาการทำงานของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้างพบว่า ศักยภาพในการทำงานมีอิทธิพลต่อขีดความสามารถมากที่สุด (0.749) รองลงมา ทักษะในการรับงานมีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานได้หลากหลาย (0.717) ตลอดจนมีอิทธิพลต่อศักยภาพในการทำงาน (0.553) ลำดับสุดท้าย ความสามารถในการทำงานได้หลากหลายมีอิทธิพลต่อศักยภาพในการทำงาน (0.297) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บรรพต โพธิ์เกตุ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวชี้วัดขีดความสามารถหลักของบุคลากรในบริษัท กุลธรพรีเมียร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดขีดความสามารถหลักของบุคลากรในบริษัท กุลธรพรีเมียร์ จำกัด จำนวน 71 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือ 10 ตัวชี้วัด ด้านความรับผิดชอบและยึดมั่นตามสัญญา 10 ตัวชี้วัด ด้านสำนึกด้านคุณภาพและบริการ 7 ตัวชี้วัด ด้านความสามารถในการสื่อสาร 9 ตัวชี้วัด ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 7 ตัวชี้วัด ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 5 ตัวชี้วัด ด้านการวิเคราะห์และการวางแผน 5 ตัวชี้วัด ด้านภาวะผู้นำ 10 ตัวชี้วัด และด้านการบริหารบุคลากร 8 ตัวชี้วัด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์พวงส์ จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานปฏิบัติการ ผู้จัดการ บริษัท เบญจพันธ์พวงส์ จำกัด จำนวน 411 คน ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางประชากรจำนวน 420 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยคำนึงถึงความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแจกแบบสอบถามผ่านฝ่ายบุคคลบริษัท

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

2.1.1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการศึกษาโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2.1.2 นำแนวคิดสมรรถนะมาออกแบบสำรวจความคิดเห็น

2.1.3 นำแบบสำรวจความคิดเห็นที่ได้ ไปให้ผู้บริหารพิจารณาและทำการปรับปรุงแบบสำรวจ

2.1.4 ได้แบบสำรวจจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Rensis Likert)

2.1.5 สร้างเครื่องมือ

2.1.6 นำเสนอร่างเครื่องมือการศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

2.1.7 นำเครื่องมือการศึกษาไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

2.1.8 ปรับปรุงแก้ไข

2.1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดของการศึกษา (วันทนา เนาว่าวัน และคณะ, 2556) โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาจากการสร้างแบบสอบถามตามกรอบบัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบหรือตรวจสอบรายการ โดยถามเกี่ยวกับเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สังกัด โดยใช้แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ของ วันทนา เนาว่าวัน และคณะ (2556)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลระดับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านการจัดการสมรรถนะ

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลระดับสมรรถนะการบริหาร (Professional competency) ในการปฏิบัติงานของพนักงานเกี่ยวกับสมรรถนะ

ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

ตอนที่ 2-4 จะใช้เกณฑ์การให้คะแนน เป็นไปตามมาตรวัดแบบ 5 - point Likert scale ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับ เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับ เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับ เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับ เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับ เห็นด้วยน้อยที่สุด |

การแปลผลคะแนนเฉลี่ยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่าจากสูตร} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.80 นั้นสามารถนำมาจัดช่วงคะแนนเฉลี่ยและเกณฑ์ความหมายของค่าคะแนน ดังนี้

- | | | |
|-------------------------|---------|------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 | หมายถึง | สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 | หมายถึง | สมรรถนะอยู่ในระดับมาก |
| คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 | หมายถึง | สมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 | หมายถึง | สมรรถนะอยู่ในระดับน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 | หมายถึง | สมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะต่อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังต่อไปนี้

2.3.1 การทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (validity) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้ค่า IOC = ต้องมากกว่า 0.5

2.3.2 การหาความน่าเชื่อถือ โดยการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบเครื่องมือพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดี จึงถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อกำหนดเครื่องมือเรียบร้อยแล้วจะทำการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์กรรมการผู้จัดการบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารระดับสูงในการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานบริษัทฯ และขออนุญาตแจกแบบสำรวจให้แก่พนักงานระดับต่างๆ จำนวน 201 คน รวมทั้งผู้บริหารด้วย

3.2 ติดตามเพื่อเก็บรวบรวมแบบสำรวจ โดยการใช้การติดต่อทางโทรศัพท์ และนัดวันไปรับแบบสำรวจด้วยตนเอง

3.3 ผู้ศึกษาจะได้ข้อมูลสมรรถนะของพนักงานและผู้บริหารบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด จากความเห็นของผู้บริหารและพนักงาน ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเพื่อพรรณนาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของพนักงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการสมรรถนะ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติ Independent t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “สมรรถนะในการทำงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด

ตอนที่ 3 ข้อมูลระดับสมรรถนะการบริหาร (Professional Competency) ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด

ตอนที่ 4 ข้อมูลระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด

ตอนที่ 5 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด

ตอนที่ 6 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการบริหารของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด

ตอนที่ 7 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผู้ศึกษาได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	การเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (201)	ร้อยละ (100)
เพศ		
ชาย	37	18.4
หญิง	164	81.6
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	86	42.8
26 – 35 ปี	78	38.8
มากกว่า 35 ปี	37	18.4
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	165	82.1
6 – 10 ปี	26	12.9
มากกว่า 10 ปี	9	4.5
รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	185	92
15,001 – 25,000 บาท	9	4.5
มากกว่า 25,000 บาท	7	3.5
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปวส./อนุปริญญา	175	87.1
มากกว่า ปวส./อนุปริญญา	26	12.9
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติงาน	182	90.5
ระดับหัวหน้า	19	9.4

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 มีอายุส่วนใหญ่ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 92 ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส./อนุปริญญา จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 87.1 และมีระดับตำแหน่งงานปฏิบัติงาน จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 90.5

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับองค์กร ระบบงานและงานที่ปฏิบัติอยู่

ด้านความรู้ (Knowledge)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย กลยุทธ์และนโยบายของบริษัท	3.07	0.834	ปานกลาง
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างของระบบงาน/หน่วยงาน	3.15	0.813	ปานกลาง
3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ของบริษัท	3.44	0.899	มาก
4. มีความรู้ความเข้าใจถึงลักษณะธุรกิจสภาพการแข่งขันของบริษัทที่เผชิญอยู่	2.99	0.883	ปานกลาง
5. สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ถึงวิธีทำงานที่ได้รับให้บรรลุเป้าหมาย	3.13	0.804	ปานกลาง
6. สามารถวางแผนจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ	3.13	0.845	ปานกลาง
โดยรวม	3.15	0.846	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่าระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านความรู้ (Knowledge) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ของบริษัท ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมาคือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างของระบบงาน ($\bar{X} = 3.15$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจถึงลักษณะธุรกิจสภาพการแข่งขันของบริษัทที่เผชิญอยู่ ($\bar{X} = 2.99$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านทักษะ (Skill) เกี่ยวข้องกับการทำงาน ระบบต่างๆ ขององค์กรที่พนักงานปฏิบัติอยู่

ด้านทักษะ (Skill)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีทักษะในการติดต่อประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและพนักงานเป็นอย่างดี	3.24	.982	ปานกลาง
2. มีทักษะในการตัดสินใจในการทำงานอย่างรอบคอบ	3.28	.879	ปานกลาง
3. สามารถบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่กำหนด	3.07	.860	ปานกลาง
4. มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบและทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	3.08	.845	ปานกลาง
5. มีทักษะในการนำเสนอสามารถสื่อความด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.10	.880	ปานกลาง
โดยรวม	3.15	.889	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่าระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านทักษะ (Skill) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีทักษะในการตัดสินใจในการทำงานอย่างรอบคอบ ($\bar{X} = 3.28$) รองลงมาคือ มีทักษะในการติดต่อประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและพนักงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.24$) และค่าเฉลี่ยข้อที่น้อยที่สุดคือ สามารถบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่กำหนด ($\bar{X} = 3.07$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่อองค์กร ระบบ และงานที่ปฏิบัติอยู่

ด้านทัศนคติ (Attitude)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. เห็นด้วยกับเป้าหมาย นโยบายและรูปแบบในการบริหารงานของบริษัทเพื่อความเติบโตในอนาคต	2.93	1.034	ปานกลาง
2. มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ได้รับค่าตอบแทนมากกว่าแต่ท่านเลือกที่จะทำงานกับบริษัท	3.06	1.044	ปานกลาง
3. รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเติบโตและมีความเจริญก้าวหน้า	3.16	.921	ปานกลาง
4. มีความภาคภูมิใจที่จะบอกต่อสังคมว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท	3.21	1.034	ปานกลาง
5. มีความเห็นว่าหากทำงานกับบริษัทท่านสามารถสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนแก่อนาคตตนเองได้	3.14	1.017	ปานกลาง
โดยรวม	3.10	1.010	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่าระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านทัศนคติ (Attitude) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับสังคมว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท ($\bar{X} = 3.21$) รองลงมาคือ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเติบโตและมีความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.16$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เห็นด้วยกับเป้าหมาย นโยบายและรูปแบบในการบริหารงานของบริษัทเพื่อความเติบโตในอนาคต ($\bar{X} = 2.93$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ที่ดีและเหมาะสม

ด้านบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.43	.952	มาก
2. เต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	3.46	1.072	มาก
3. เกิดปัญหาในการทำงานท่านมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบที่สุด	3.56	.994	มาก
4. เป็นคนเก่งมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับ	3.17	.951	ปานกลาง
5. พยายามคิดสร้างสรรค์รูปแบบการทำงานใหม่เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.19	.924	ปานกลาง
โดยรวม	3.36	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่าระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านบุคลิกภาพ (Personality) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือเกิดปัญหาในการทำงานท่านมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบที่สุด ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาคือ เต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.46$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เป็นคนเก่งมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านเชาว์ทาง
อารมณ์ (E.Q.) ที่ดีและเหมาะสม

ด้านเชาว์ทางอารมณ์ (E.Q.)	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การทำงานต้องมีปัญหาและเมื่อเกิดปัญหา ท่านสามารถแก้ไขได้	3.14	.872	ปานกลาง
2. เมื่อทำงานผิดพลาดท่านยินดียอมรับและ แก้ไขปัญหาย่างทันท่วงที	3.43	1.094	มาก
3. ยินดีทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	3.48	.970	มาก
4. สามารถควบคุมอารมณ์เพื่อแสดงออกได้ อย่างเหมาะสมและถูกต้องได้อย่างต่อเนื่อง	3.42	.852	ปานกลาง
5. มีความกล้าที่จะอธิบายเหตุผลที่ท่านไม่เห็นด้วย และอธิบายถึงสาเหตุที่ผู้อื่นยอมรับได้	3.32	1.000	ปานกลาง
6. ท่านประสบปัญหาส่วนตัวแต่ท่านยังสามารถแก้ไข ปัญหาและพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.41	1.045	มาก
โดยรวม	3.36	0.972	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่าระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านเชาว์ทางอารมณ์ (E.Q.) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ยินดีทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมาคือ เมื่อทำงานผิดพลาดท่านยินดียอมรับและแก้ไขปัญหาย่างทันท่วงที ($\bar{X} = 3.43$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การทำงานต้องมีปัญหาและเมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถแก้ไขได้ ($\bar{X} = 3.14$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านความมี
คุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบ

ด้านความมี คุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. เพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด ท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือแก้ไขอย่างเต็มที่	3.61	1.029	มาก
2. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.79	1.143	มาก
3. ทำงานอย่างคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	3.61	1.004	มาก
4. ความพยายามตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อย่างมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อยู่เสมอ	3.70	1.040	มาก
โดยรวม	3.67	1.054	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่าระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาคือ ความพยายามตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อย่างมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.70$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด ท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือแก้ไขอย่างเต็มที่และทำงานอย่างคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.61$)

ตอนที่ 3 ข้อมูลสมรรถนะความสามารถด้านการบริหาร (Professional Competency) ของพนักงาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงาน
ด้านการวิเคราะห์ วางแผน และการตัดสินใจแก้ปัญหา

ด้านการวิเคราะห์ วางแผน และการตัดสินใจแก้ปัญหา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอก่อนเริ่มการทำงานที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา	3.35	.942	ปานกลาง
2. สามารถวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจและการบริหารจัดการให้งานมีประสิทธิภาพ	3.30	.844	ปานกลาง
3. สามารถทำงานตามแผนงานที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.51	.861	มาก
4. เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ในการทำงานท่านสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที	3.35	.921	ปานกลาง
โดยรวม	3.37	0.892	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่าระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงาน ด้านการวิเคราะห์ วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สามารถทำงานตามแผนงานที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมาคือ มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอก่อนเริ่มการทำงานที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อเกิดปัญหาใดๆ ในการทำงานท่านสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที ($\bar{X} = 3.35$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสามารถวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจและการบริหารจัดการให้งานมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.30$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงาน
ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. พร้อมสนับสนุนการทำงานและการตัดสินใจของกลุ่มเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้อย่างดี	3.43	1.047	มาก
2. ยินดีรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทั้งผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.61	1.000	มาก
3. ความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานที่จะช่วยเหลือในงานต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเพื่อให้งานสำเร็จ	3.71	1.013	มาก
4. มีส่วนร่วมและสนับสนุนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ	3.63	1.013	มาก
โดยรวม	3.59	1.018	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่าระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงาน ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานที่จะช่วยเหลือในงานต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเพื่อให้งานสำเร็จ ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมและสนับสนุนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.63$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พร้อมสนับสนุนการทำงานและการตัดสินใจของกลุ่มเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงาน
ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุน และติดตามงาน

ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุน และติดตามงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. สามารถนำเสนอข้อมูลโดยใช้คำพูดหรือวิธีการต่างๆ ให้ผู้บังคับบัญชา,เพื่อนร่วมงานเกิดความเข้าใจได้ อย่างง่าย ๆ	3.27	.984	ปานกลาง
2. สามารถประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.38	.958	ปานกลาง
3. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่างๆ	3.00	.980	ปานกลาง
4. มีความสามารถในการรับฟังและเข้าใจถึงปัญหา ความต้องการ ข้อข้องใจของพนักงานได้อย่างเหมาะสม	3.28	.832	ปานกลาง
5. สามารถติดตามตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพตามเวลาที่กำหนด	3.32	.948	ปานกลาง
โดยรวม	3.35	0.940	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่าระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงาน ด้านความสามารถ
ในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุน และติดตามงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =
3.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ
สามารถประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี (\bar{X} =
3.38) รองลงมาคือ สามารถติดตามตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ
ตามเวลาที่กำหนด (\bar{X} = 3.32) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการ
ทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่างๆ (\bar{X} = 3.00)

ตอนที่ 4 ข้อมูลระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ในการปฏิบัติงานของบริษัท

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงาน ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน

ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำ	3.39	.979	ปานกลาง
2. สามารถนำหลักความรู้ตามศาสตร์สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามาประยุกต์ใช้กับงานได้เป็นอย่างดี	3.17	.867	ปานกลาง
3. มีความกระตือรือร้นและความตั้งใจทำงาน รวมทั้งรับผิดชอบต่อเป้าหมายของตนและหน่วยงาน	3.57	.968	ปานกลาง
4. สามารถทำงานตามคำพรรณาลักษณะงาน (Job Description) ได้อย่างครบถ้วนเป็นอย่างดี และตรงเวลาที่กำหนด	3.28	.880	ปานกลาง
โดยรวม	3.35	0.923	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่าระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงาน ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความกระตือรือร้นและความตั้งใจทำงาน รวมทั้งรับผิดชอบต่อเป้าหมายของตนและหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมาคือ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำ ($\bar{X} = 3.39$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สามารถนำหลักความรู้ตามศาสตร์สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามาประยุกต์ใช้กับงาน ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงาน
ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีทักษะความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการทำข้อมูลและติดต่อสื่อสารข้อมูล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.00	.880	ปานกลาง
2. มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศได้ เป็นอย่างดี	2.60	.939	น้อย
3. มีความสามารถในการนำเสนอข้อมูลต่างๆ เพื่อ ถ่ายทอดแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เป็นอย่างดี	3.00	.822	ปานกลาง
4. มีความรู้ความสามารถและกล้าแสดงความคิดเห็น บนพื้นฐานความรู้ที่ตนมีได้เป็นอย่างดี	3.12	.812	ปานกลาง
โดยรวม	2.93	0.863	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่าระดับสมรรถนะตำแหน่งงานของพนักงาน ด้านความรู้
ความสามารถและทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ
มีความรู้ความสามารถและกล้าแสดงความคิดเห็นบนพื้นฐานความรู้ที่ตนมีได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} =$
3.12) รองลงมาคือ มีทักษะความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการทำข้อมูล
และติดต่อสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และมีความสามารถในการนำเสนอ
ข้อมูลต่างๆ เพื่อถ่ายทอดแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.00$) ค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุดคือ มีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศได้ เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.60$)

ตอนที่ 5 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน บริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด

4.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันตามเพศที่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท

ระดับสมรรถนะหลัก	เพศ	\bar{X}	S.D.	Sig.
1. ความรู้เกี่ยวกับองค์กรระบบงานและ งานที่ปฏิบัติอยู่	ชาย	3.1471	.84804	.868
	หญิง	3.1719	.63414	
2. ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงานระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่	ชาย	3.2703	.85533	.360
	หญิง	3.1305	.71017	
3. ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กรระบบงานที่ปฏิบัติงานอยู่	ชาย	3.2703	.95128	.170
	หญิง	3.0646	.78917	
4. ด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม	ชาย	3.3135	1.02039	.740
	หญิง	3.3732	.79091	
5. ด้านเซาว์ทางอารมณ์ที่ดีที่เหมาะสม	ชาย	3.3048	.96349	.409
	หญิง	3.4280	.78150	
6. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ	ชาย	3.5676	1.11126	.496
	หญิง	3.7027	.94543	

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent Samples T-test ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ
 $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน
โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

4.2 การตรวจสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันตามอายุที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท จำแนกตามอายุ

ระดับสมรรถนะหลัก	กลุ่ม	SS	df	MS	F.	Sig.
1. ความรู้เกี่ยวกับองค์กรระบบงาน และงานที่ปฏิบัติอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2.250	2	1.125	2.497	.085
	ภายในกลุ่ม	89.208	198	.451		
	รวม	91.457	200			
2. ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงาน ระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่	ระหว่างกลุ่ม	3.035	2	1.518	2.832	.061
	ภายในกลุ่ม	106.099	198	.536		
	รวม	109.135	200			
3. ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ระบบงานที่ปฏิบัติงานอยู่	ระหว่างกลุ่ม	4.836	2	2.418	3.668	0.27
	ภายในกลุ่ม	130.532	198	.659		
	รวม	135.369	200			
4. ด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	5.537	2	2.769	4.091	0.18
	ภายในกลุ่ม	134.015	198	.677		
	รวม	139.553	200			
5. ด้านเขี้ยวทางอารมณ์ที่ดีที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	5.719	2	2.860	4.434	0.13
	ภายในกลุ่ม	127.709	198	.645		
	รวม	133.428	200			
6. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.370	2	2.685	2.869	.059
	ภายในกลุ่ม	185.334	198	.936		
	รวม	190.704	200			

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกันมีระดับสมรรถนะหลัก โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

4.3 การตรวจสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ระดับสมรรถนะหลัก	กลุ่ม	SS	df	MS	F.	Sig.
1. ความรู้เกี่ยวกับองค์กรระบบงาน และงานที่ปฏิบัติอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2.909	2	1.454	3.252	.041
	ภายในกลุ่ม	88.549	198	.447		
	รวม	91.457	200			
2. ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงาน ระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่	ระหว่างกลุ่ม	.205	2	.102	.186	.830
	ภายในกลุ่ม	108.930	198	.550		
	รวม	109.135	200			
3. ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ระบบงานที่ปฏิบัติงานอยู่	ระหว่างกลุ่ม	.072	2	.036	.053	.949
	ภายในกลุ่ม	135.297	198	.683		
	รวม	135.369	200			
4. ด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	.572	2	.286	.408	.666
	ภายในกลุ่ม	138.980	198	.702		
	รวม	139.553	200			
5. ด้านเซาว์ทางอารมณ์ที่ดีที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	1.676	2	.838	1.259	.286
	ภายในกลุ่ม	131.752	198	.665		
	รวม	133.428	200			
6. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและ ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.925	2	.963	1.010	.366
	ภายในกลุ่ม	188.779	198	.953		
	รวม	190.704	200			

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับสมรรถนะหลัก	กลุ่ม	SS	df	MS	F.	Sig.
1. ความรู้เกี่ยวกับองค์กรระบบงาน และงานที่ปฏิบัติอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.535	2	.767	1.689	.187
	ภายในกลุ่ม	89.923	198	.454		
	รวม	91.457	200			
2. ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงาน ระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่	ระหว่างกลุ่ม	.361	2	.180	.329	.720
	ภายในกลุ่ม	108.774	198	.549		
	รวม	109.135	200			
3. ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ระบบงานที่ปฏิบัติงานอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.344	2	.672	.993	.372
	ภายในกลุ่ม	134.025	198	.677		
	รวม	135.369	200			
4. ด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	.903	2	.452	.645	.526
	ภายในกลุ่ม	138.649	198	.700		
	รวม	139.553	200			
5. ด้านเซาว์ทางอารมณ์ที่ดีที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	1.596	2	.798	1.199	.304
	ภายในกลุ่ม	131.832	198	.666		
	รวม	133.428	200			
6. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและ ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.986	2	.993	1.042	.355
	ภายในกลุ่ม	188.718	198	.953		
	รวม	190.704	200			

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.5 การทดสอบสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับสมรรถนะหลัก	กลุ่ม	SS	df	MS	F.	Sig.
1. ความรู้เกี่ยวกับองค์กรระบบงาน และงานที่ปฏิบัติอยู่	ระหว่างกลุ่ม	6.134	2	3.067	7.117	.001*
	ภายในกลุ่ม	85.323	198	.431		
	รวม	91.457	200			
2. ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงาน ระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่	ระหว่างกลุ่ม	5.125	2	2.562	4.878	.009*
	ภายในกลุ่ม	104.010	198	.525		
	รวม	109.135	200			
3. ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ระบบงานที่ปฏิบัติงานอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2.248	2	1.124	1.672	.191
	ภายในกลุ่ม	133.121	198	.672		
	รวม	135.369	200			
4. ด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	4.956	2	2.478	3.645	.028*
	ภายในกลุ่ม	134.597	198	.680		
	รวม	139.553	200			
5. ด้านเขาว์ทางอารมณ์ที่ดีที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	9.518	2	4.759	7.605	.001*
	ภายในกลุ่ม	123.909	198	.626		
	รวม	133.428	200			
6. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	11.241	2	5.621	6.201	.002*
	ภายในกลุ่ม	179.463	198	.906		
	รวม	190.704	200			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณ ได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะหลัก โดยรวมรายด้านแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรระบบงานและงานที่ปฏิบัติ อยู่ ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงานระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่ ด้านบุคลิกภาพที่ดี ที่เหมาะสม ด้านเซาว์ทางอารมณ์ที่ดีที่เหมาะสม ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรระบบงานและงานที่ปฏิบัติ

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	มากกว่า ปวส./ อนุปริญญา
ต่ำกว่า ม.6/ปวช.		.010	.005
ปวส./อนุปริญญา	.010		.166
มากกว่า ปวส./อนุปริญญา	.005	.166	

จากตารางที่ 4.18 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา มีสมรรถนะหลักมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษามากกว่า ปวส./อนุปริญญา (.166) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมากกว่า ปวส./อนุปริญญา มีระดับสมรรถนะหลักมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา (.166)

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน บริษัทด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงานระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	มากกว่า ปวส./ อนุปริญญา
ต่ำกว่า ม.6/ปวช.		.007	.099
ปวส./อนุปริญญา	.007		.808
มากกว่า ปวส./อนุปริญญา	.099	.808	

จากตารางที่ 4.19 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6/ปวช. มีสมรรถนะหลักมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษามากกว่า ปวส. /อนุปริญญา (.099) พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับมากกว่า ปวส./อนุปริญญา มีระดับสมรรถนะหลักมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษามากกว่า ปวส. /อนุปริญญา (.808) พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปวส./อนุปริญญา มีสมรรถนะหลักมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6/ปวช. (.099) และมากกว่าระดับการศึกษา ปวส. /อนุปริญญา (.808)

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน บริษัทด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	ปวส. / อนุปริญญา	มากกว่า ปวส. / อนุปริญญา
ต่ำกว่า ม.6/ปวช.		.041	.064
ปวส. /อนุปริญญา	.041		.458
มากกว่า ปวส. /อนุปริญญา	.064	.458	

จากตารางที่ 4.20 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6/ปวช. มีระดับสมรรถนะหลักมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (.064) พนักงานที่มีการศึกษา ปวส. /อนุปริญญา มีสมรรถนะมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษามากกว่า ปวส. /อนุปริญญา (.458) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมากกว่า ปวส. /อนุปริญญา มีสมรรถนะหลักมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า ม.6/ปวช. (.064) และมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. /อนุปริญญา (.458)

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะหลักของพนักงาน บริษัทด้านเซาว์ทางอารมณ์ที่ดีที่เหมาะสม

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	ปวส. / อนุปริญญา	มากกว่า ปวส. / อนุปริญญา
ต่ำกว่า ม.6/ปวช.		.002	.013
ปวส. /อนุปริญญา	.002		.394
มากกว่า ปวส. /อนุปริญญา	.013	.394	

จากตารางที่ 4.21 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา มีสมรรถนะมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษามากกว่า ปวส. /อนุปริญญา (.394) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมากกว่า ปวส. /อนุปริญญา มีสมรรถนะหลักมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. /อนุปริญญา (.394)

ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัทด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	ปวส. / อนุปริญญา	มากกว่า ปวส. / อนุปริญญา
ต่ำกว่า ม.6/ปวช.		.005	.027
ปวส. /อนุปริญญา	.005		.479
มากกว่า ปวส. /อนุปริญญา	.027	.479	

จากตารางที่ 4.22 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. /อนุปริญญา มีสมรรถนะมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามากกว่า ปวส. /อนุปริญญา (.479) พนักงานที่มีการศึกษาระดับการศึกษามากกว่า ปวส. /อนุปริญญา มีสมรรถนะหลักมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. /อนุปริญญา (.479)

4.6 การตรวจสอบสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 6 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันตามระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท
จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับสมรรถนะหลัก	กลุ่ม	SS	df	MS	F.	Sig.
1. ความรู้เกี่ยวกับองค์กรระบบงาน และงานที่ปฏิบัติอยู่	ระหว่างกลุ่ม	12.219	2	6.109	15.266	.000*
	ภายในกลุ่ม	79.239	198	.400		
	รวม	91.457	200			
2. ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงาน ระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่	ระหว่างกลุ่ม	9.149	2	4.574	9.059	.000*
	ภายในกลุ่ม	99.986	198	.505		
	รวม	109.135	200			
3. ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ระบบงานที่ปฏิบัติงานอยู่	ระหว่างกลุ่ม	6.714	2	3.357	5.166	.006*
	ภายในกลุ่ม	128.655	198	.650		
	รวม	135.369	200			
4. ด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	10.770	2	5.385	8.280	.000*
	ภายในกลุ่ม	128.782	198	.650		
	รวม	139.553	200			
5. ด้านเขี้ยวทางอารมณ์ที่ดี ที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	11.307	2	5.654	9.166	.000*
	ภายในกลุ่ม	122.121	198	.617		
	รวม	133.428	200			
6. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและ ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	12.428	2	6.214	6.902	.001*
	ภายในกลุ่ม	178.276	198	.900		
	รวม	190.704	200			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะหลักโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรระบบงานและงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงานระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่ ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กรระบบงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม ด้านเขี้ยวทางอารมณ์ที่ดีที่เหมาะสม ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD.

หมายเหตุ จากทดสอบหาค่า LSD. ในโปรแกรมพบว่าไม่สามารถหาค่าได้ โดยขึ้นข้อความ Post hoc tests are not performed / because at least one group has fewer than two cases.

ตอนที่ 6 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะการบริหาร (Professional Competency) ของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด

6.1 การตรวจสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะด้านการบริหารงานของพนักงานแตกต่างกันตามเพศที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานจำแนกตามเพศ

ระดับสมรรถนะบริหาร	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t.	Sig.
1. ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา	ชาย	37	3.5541	.81252	1.555	.122
	หญิง	164	3.3369	.75717		
2. ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม	ชาย	37	3.7432	.94921	1.060	.291
	หญิง	164	3.5610	.94403		
3. ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุนและติดตามงาน	ชาย	37	3.3784	.79552	1.173	.242
	หญิง	164	3.2207	.72556		

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent Samples T-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

6.2 การตรวจสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานแตกต่างกันตามอายุที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานบริษัทจำแนกตามอายุ

ระดับสมรรถนะบริหาร	กลุ่ม	SS	df	MS	F.	Sig.
1. ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	12.043	2	6.021	11.185	.000*
	ภายในกลุ่ม	106.597	200	.538		
	รวม	118.640	200			
2. ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	16.329	2	8.164	9.956	.000*
	ภายในกลุ่ม	162.375	198	.820		
	รวม	178.704	200			
3. ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนและการติดตามงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.872	2	2.936	5.619	.004*
	ภายในกลุ่ม	103.470	198	.523		
	รวม	109.342	200			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารโดยรวมรายด้านแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนและการติดตามงาน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานบริษัทด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	26-35 ปี	มากกว่า 36 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี		.000	.408
26-35 ปี	.000		.000
มากกว่า 36 ปี	.408	.000	

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.26 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีสมรรถนะด้านการบริหารมากกว่าพนักงานอายุมากกว่า 36 ปี (.408) พนักงานที่มีอายุ 36 ปี มีสมรรถนะด้านการบริหารมากกว่าพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี (.408)

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานบริษัทด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	26-35 ปี	มากกว่า 36 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี		.002	.096
26-35 ปี	.002		.000
มากกว่า 36 ปี	.096	.000	

จากตารางที่ 4.27 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีสมรรถนะด้านการบริหารมากกว่าพนักงานอายุมากกว่า 36 ปี (.096) พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีสมรรถนะด้านการบริหารมากกว่าอายุต่ำกว่า 25 ปี (.096)

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานบริษัทด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนและการติดตามงาน

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	26-35 ปี	มากกว่า 36 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี		.127	.030
26-35 ปี	.127		.001
มากกว่า 36 ปี	.030	.001	

จากตารางที่ 4.28 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีสมรรถนะด้านการบริหารมากกว่าพนักงานอายุ 26-35 ปี (.127) พนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี มีสมรรถนะด้านการบริหารมากกว่าอายุต่ำกว่า 25 ปี (.127)

6.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 สมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานแตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานบริษัทจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ระดับสมรรถนะบริหาร	กลุ่ม	SS	df	MS	F.	Sig.
1. ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	.324	2	.162	.271	.763
	ภายในกลุ่ม	118.316	198	.598		
	รวม	118.640	200			
2. ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.522	2	.761	.850	.429
	ภายในกลุ่ม	177.182	198	.895		
	รวม	178.704	200			
3. ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนและการติดตามงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.076	2	1.038	1.916	.150
	ภายในกลุ่ม	107.267	198	.542		
	รวม	109.342	200			

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณ ได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารไม่แตกต่างกัน

6.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 สมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานแตกต่างกันตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานบริษัทจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับสมรรถนะบริหาร	กลุ่ม	SS	df	MS	F.	Sig.
1. ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	.359	2	.179	.300	.741
	ภายในกลุ่ม	118.281	198	.597		
	รวม	118.640	200			
2. ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.189	2	.595	.663	.516
	ภายในกลุ่ม	177.515	198	.897		
	รวม	178.704	200			
3. ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนและการติดตามงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.705	2	.853	1.568	.211
	ภายในกลุ่ม	107.637	198	.544		
	รวม	109.342	200			

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณ ได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารไม่แตกต่างกัน

6.5 การทดสอบสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5 สมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานแตกต่างกันตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานบริษัทจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับสมรรถนะบริหาร	กลุ่ม	SS	df	MS	F.	Sig.
1. ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3.220	2	1.610	2.762	.066
	ภายในกลุ่ม	115.420	198	.583		
	รวม	118.640	200			
2. ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	6.395	2	3.198	3.674	.027*
	ภายในกลุ่ม	172.309	198	.870		
	รวม	178.704	200			
3. ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนและการติดตามงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.199	2	4.100	8.026	.000*
	ภายในกลุ่ม	101.143	198	.511		
	รวม	109.342	200			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารแตกต่างกัน โดยมีรายด้านคือ ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม และด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุนและการติดตามงาน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.32 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานบริษัทด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	ปวส. / อนุปริญญา	มากกว่า ปวส. / อนุปริญญา
ต่ำกว่า ม.6/ปวช.		.029	.089
ปวส. /อนุปริญญา	.029		.591
มากกว่า ปวส. /อนุปริญญา	.089	.591	

จากตารางที่ 4.32 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. /อนุปริญญา มีระดับสมรรถนะด้านการบริหารมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามากกว่า ปวส./อนุปริญญา (.089) พนักงานที่มีการศึกษามากกว่า ปวส. /อนุปริญญา มีระดับสมรรถนะด้านการบริหารมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษากว่า ม.6/ปวช. (.089) และมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. /อนุปริญญา (.591)

ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานบริษัทด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนและการติดตามงาน

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	ปวส. / อนุปริญญา	มากกว่า ปวส. / อนุปริญญา
ต่ำกว่า ม.6/ปวช.		.001	.022
ปวส. /อนุปริญญา	.001		.600
มากกว่า ปวส. /อนุปริญญา	.022	.600	

จากตารางที่ 4.33 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. /อนุปริญญา มีระดับสมรรถนะด้านการบริหารมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามากกว่า ปวส./อนุปริญญา (.600) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมากกว่า ปวส./อนุปริญญา มีระดับสมรรถนะด้านการบริหารมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาปวส. /อนุปริญญา (.600)

6.6 การทดสอบสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 6 สมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานแตกต่างกันตามระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานบริษัทจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับสมรรถนะบริหาร	กลุ่ม	SS	df	MS	F.	Sig.
1. ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	6.093	2	3.046	5.359	.005*
	ภายในกลุ่ม	112.547	198	.568		
	รวม	118.640	200			
2. ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	12.916	2	6.458	7.713	.001*
	ภายในกลุ่ม	165.788	198	.837		
	รวม	178.704	200			
3. ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนและการติดตามงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.192	2	6.096	12.424	.000*
	ภายในกลุ่ม	97.151	198	.491		
	รวม	109.342	200			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารแตกต่างกันมีแตกต่างรายด้านคือ ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนและการติดตามงาน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

หมายเหตุ จากทดสอบหาค่า LSD. ในโปรแกรมพบว่าไม่สามารถหาค่าได้ โดยขึ้นข้อความ Post hoc tests are not performed for / because at least one group has fewer than two cases.

**ตอนที่ 7 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน
(Functional Competency) ของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด**

7.1 การตรวจสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานแตกต่างกันตามเพศที่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของ
พนักงานบริษัทจำแนกตามเพศ

ระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t.	Sig.
1. ด้านความรู้ ความสามารถและ ทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน	ชาย	37	3.3784	.67346	.228	.820
	หญิง	164	3.3460	.80040		
2. ด้านความรู้ ความสามารถและ ทักษะอื่นๆที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	ชาย	37	3.2162	.60714	2.908	.004*
	หญิง	164	2.8689	.66661		

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent Samples T-test ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha =$
.05 โดยรวมและรายด้านพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของ
พนักงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

7.2 การตรวจสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานแตกต่างกันตามอายุที่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทจำแนกตามอายุ

ระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	กลุ่ม	SS	df	MS	F.	Sig.
1.ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.161	2	2.081	3.532	.031*
	ภายในกลุ่ม	116.623	198	.589		
	รวม	120.784	200			
2.ด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.399	2	2.700	6.367	.002*
	ภายในกลุ่ม	83.944	198	.424		
	รวม	89.343	200			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกันมีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน โดยรวมรายด้านแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.37 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	26-35 ปี	มากกว่า 36 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี		.029	.587
26-35 ปี	.029		.025
มากกว่า 36 ปี	.587	.025	

จากตารางที่ 4.37 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีสมรรถนะตามตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานอายุมากกว่า 36 ปี (.587) พนักงานที่มีอายุมากกว่า 36 ปี มีสมรรถนะตามตำแหน่งงานมากกว่าอายุต่ำกว่า 25 ปี (.587)

ตารางที่ 4.38 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	26-35 ปี	มากกว่า 36 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี		.229	.009
26-35 ปี	.229		.000
มากกว่า 36 ปี	.009	.000	

จากตารางที่ 4.38 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีสมรรถนะตามตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานอายุ 26-35 ปี (.229) พนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี มีสมรรถนะมากกว่าอายุต่ำกว่า 25 ปี (.229)

7.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 สมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานแตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	กลุ่ม	SS	df	MS	F.	Sig.
1.ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.294	2	.647	1.072	.344
	ภายในกลุ่ม	119.490	198	.603		
	รวม	120.784	200			
2.ด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.236	2	.118	.262	.769
	ภายในกลุ่ม	89.107	198	.450		
	รวม	89.343	200			

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณ ได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

7.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 สมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานแตกต่างกันตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	กลุ่ม	SS	df	MS	F.	Sig.
1.ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.770	2	1.385	2.323	.101
	ภายในกลุ่ม	118.015	198	.596		
	รวม	120.784	200			
2.ด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.765	2	.882	1.995	.139
	ภายในกลุ่ม	87.579	198	.442		
	รวม	89.343	200			

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณ ได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

7.5 การทดสอบสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5 สมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานแตกต่างกันตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	กลุ่ม	SS	df	MS	F.	Sig.
1.ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.072	2	5.036	9.007	.000*
	ภายในกลุ่ม	110.712	198	.559		
	รวม	120.784	200			
2.ด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.905	2	3.953	9.610	.000*
	ภายในกลุ่ม	81.438	198	.411		
	รวม	89.343	200			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานแตกต่างกันรายด้านคือ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.42 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน
ของพนักงานบริษัทด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	ปวส. / อนุปริญญา	มากกว่า ปวส. / อนุปริญญา
ต่ำกว่า ม.6/ปวช.		.000	.045
ปวส. /อนุปริญญา	.000		.954
มากกว่า ปวส. /อนุปริญญา	.045	.954	

จากตารางที่ 4.42 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. /อนุปริญญา มีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามากกว่า ปวส. /อนุปริญญา (.954) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมากกว่า ปวส. /อนุปริญญา มีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. /อนุปริญญา (.954)

ตารางที่ 4.43 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน
ของพนักงานบริษัทด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	ปวส. / อนุปริญญา	มากกว่า ปวส. / อนุปริญญา
ต่ำกว่า ม.6/ปวช.		.000	.011
ปวส. /อนุปริญญา	.000		.541
มากกว่า ปวส. /อนุปริญญา	.011	.541	

จากตารางที่ 4.43 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. /อนุปริญญา มีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามากกว่า ปวส. /อนุปริญญา (.541) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมากกว่า ปวส. /อนุปริญญา มีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. /อนุปริญญา (.541)

7.6 การทดสอบสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 6 สมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานแตกต่างกันตามระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 การทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	กลุ่ม	SS	df	MS	F.	Sig.
1.ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.341	2	6.170	11.266	.000*
	ภายในกลุ่ม	108.443	198	.548		
	รวม	120.784	200			
2.ด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.029	2	4.015	9.776	.000*
	ภายในกลุ่ม	81.314	198	.411		
	รวม	89.343	200			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ $\alpha = .05$ โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานแตกต่างกันทุกด้านคือ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD.

หมายเหตุ จากทดสอบหาค่า LSD. ใน โปรแกรมพบว่าไม่สามารถหาค่าได้ โดยขึ้นข้อความ Post hoc tests are not performed for /because at least one group has fewer than two cases.

ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบสมรรถนะหลักตามรายชื่อตามปัจจัยส่วนบุคคล

หัวข้อสมรรถนะหลัก	เพศ ต่างกัน	อายุ ต่างกัน	ประสบการณ์ ต่างกัน	รายได้เฉลี่ย ต่างกัน	ตำแหน่ง งาน	การศึกษา ต่างกัน
- ด้านความรู้เกี่ยวกับ องค์กรระบบงานและ งานที่ปฏิบัติอยู่	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
- ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับ การทำงานระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
- ด้านทัศนคติที่ดีต่อ องค์กรระบบงานที่ ปฏิบัติงานอยู่	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
- ด้านบุคลิกภาพที่ดี ที่เหมาะสม	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
- ด้านเขี้ยวทางอารมณ์ ที่ดีที่เหมาะสม	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
- ด้านคุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบ	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง

ตารางที่ 4.46 เปรียบเทียบสมรรถนะด้านการบริหารรายชื่อตามปัจจัยส่วนบุคคล

หัวข้อสมรรถนะ ด้านการบริหาร	เพศ ต่างกัน	อายุ ต่างกัน	ประสบการณ์ ต่างกัน	รายได้เฉลี่ย ต่างกัน	ตำแหน่ง งาน	การศึกษา ต่างกัน
- ด้านการวิเคราะห์ วางแผนและการตัดสินใจ แก้ปัญหา	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
- ด้านความสามารถ ในการทำงานเป็นทีม	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
- ด้านความสามารถ ในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุนและ การติดตามงาน	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง

ตารางที่ 4.47 เปรียบเทียบสมรรถนะตามตำแหน่งงานรายหัวข้อตามปัจจัยส่วนบุคคล

หัวข้อสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	เพศ ต่างกัน	อายุ ต่างกัน	ประสบการณ์ ต่างกัน	รายได้เฉลี่ย ต่างกัน	ตำแหน่ง งาน	การศึกษา ต่างกัน
- ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุนและติดตามงาน	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
- ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง
- ด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	ไม่ แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง

ตอนที่ 8 ข้อเสนอแนะต่อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด

8.1 การเพิ่มสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงาน

- 8.1.1 พนักงานควรเห็นความสำคัญในทุกบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน
- 8.1.2 พนักงานควรเพิ่มทักษะงานที่ปฏิบัติให้มากขึ้นเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายองค์กร
- 8.1.3 ควรพิจารณาเพิ่มผลตอบแทนให้พนักงานเพื่อเกิดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ
- 8.1.4 องค์กรควรเร่งทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์และนโยบายของบริษัท ลักษณะของธุรกิจ สภาพการแข่งขันของบริษัทที่เผชิญอยู่ มีความคิดสร้างสรรค์ถึงวิธีการทำงาน
- 8.1.5 องค์กรควรมีการจัดการจัดทำแผนอบรมอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับความจำเป็นและการอบรมพนักงานภายในบริษัท ควรมีการวัดผลความสามารถของพนักงานภายหลังการอบรมด้วย และส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติมจากแหล่งอื่นๆ

8.2 การเพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการ (Professional Competency) ของพนักงาน

8.2.1 ควรมีการจัดการการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น

8.2.2 ควรมีการวางแผนงานก่อนการปฏิบัติเพื่อลดความผิดพลาดและความซ้ำซ้อนการสั่งการ, ควรมีการทบทวนการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอก่อนเริ่มการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

8.2.3 ควรบริหารสรรหาคนให้เหมาะสมกับงาน และสอดคล้องกับภาระงาน

8.2.4 ควรมีการกำหนด การจัดการงบประมาณแต่ละฝ่าย/แผนกและตรวจสอบการใช้จ่ายโดยสอดคล้องกับแต่ละกิจกรรมการปฏิบัติงาน

8.2.5 ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนพนักงานในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืนจากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาตนเอง และหน่วยงาน

8.3 การเพิ่มสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ของพนักงาน

8.3.1 พนักงานทุกหน้าที่มีบทบาทและความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน ไม่ควรให้เกิดเลื้อกปฏิบัติต่อกัน

8.3.2 ควรมีการพิจารณาภาระงานแต่ละคนว่าเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ และผลตอบแทน

8.3.3 ควรพิจารณาทบทวนกระบวนการทำงานแต่ละตำแหน่งสอดคล้องกับกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

8.3.4 พนักงานควรมีความเข้าใจหลักการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ และสามารถนำความรู้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

8.3.5 พนักงานที่มีผลงานการปฏิบัติงานดี ควรได้รับการส่งเสริมการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นสอดคล้องกับผลตอบแทนและการแข่งขันในอุตสาหกรรมระดับเดียวกัน

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด จำนวน 411 คน กำหนดหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 201 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด โดยตั้งเป็นคำถามปลายเปิดทั้งหมด 6 หัวข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลัก ระดับสมรรถนะด้านการบริหาร และระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ใช้การประเมินค่า (Rating Scale) ทั้งหมด 11 หัวข้อ โดยแบ่งเป็นรายหัวข้อดังนี้ 1) ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรระบบงานและงานที่ปฏิบัติอยู่ 2) ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงาน ระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่ 3) ด้านทัศนคติที่ดีต่อ

องค์กระบวนงานและงานที่ปฏิบัติอยู่ 4) ด้านบุคลิกภาพดีและเหมาะสม 5) ด้านเชาว์อารมณ์ที่ดีและเหมาะสม 6) ด้านความมีคุณธรรมและจริยธรรมและความรับผิดชอบ 7) ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา 8) ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม 9) ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนและการติดตามงาน 10) ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะทักษะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน และ 11) ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษารั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาแล้ว และได้ทำการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.94 ใช้เวลาศึกษาระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2560 โดยผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้การแจกแจงความถี่แบบร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน One-way Analysis of Variance (ANOVA)

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง 201 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 92 มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส./อนุปริญญา จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 87.1 มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 90.5

1.3.2 ข้อมูลระดับสมรรถนะหลัก พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม และความรับผิดชอบ และด้านเชาว์ทางอารมณ์ (E.Q.) ($\bar{X} = 3.36$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่อองค์กระบวนงานและงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.10$)

1.3.3 ข้อมูลระดับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ พบว่า ระดับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ ด้านการวิเคราะห์ วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.37$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุน และติดตามงาน ($\bar{X} = 3.35$)

1.3.4 ข้อมูลระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน พบว่า ระดับสมรรถนะด้านตามตำแหน่งงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมาคือ ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.93$)

1.3.5 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลัก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวมและรายด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับสมรรถนะหลักของพนักงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทุกด้าน พนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกันมีระดับสมรรถนะหลักโดยรวมรายด้านไม่แตกต่างกันในทุกด้าน พนักงานบริษัทที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะหลักโดยรวมรายด้านแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรระบบงานและงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงานระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่ ด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม ด้านเซาว์ทางอารมณ์ที่ดีที่เหมาะสม ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ พนักงานบริษัทที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะหลักโดยรวมรายด้านแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรระบบงานและงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงานระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่ ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กรระบบงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม ด้านเซาว์ทางอารมณ์ที่ดีที่เหมาะสม ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ

1.3.6 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะการบริหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับสมรรถนะหลักของพนักงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทุกด้าน พนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารโดยรวมรายด้านแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนและการติดตามงาน พนักงานบริษัทที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารไม่แตกต่างกัน พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารแตกต่างกัน โดยมีรายด้านคือ ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุนและการติดตามงาน พนักงานบริษัทที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารแตกต่างกัน มีแตกต่างรายด้านคือ ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุนและการติดตามงาน

1.3.7 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทุกด้าน พนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกันมีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานโดยรวมรายด้านแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุนและติดตามงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัทที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานแตกต่างรายด้านคือ ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุนและติดตามงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัทที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานแตกต่างกันทุกด้านคือ ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุนและติดตามงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

2. อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด มีประเด็นนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ข้อมูลระดับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด พนักงานมีระดับสมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านความมีคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบ รองลงมา ด้านเชาว์อารมณ์ที่ดีและเหมาะสม และด้านบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม อาจมาจากพนักงานที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมายของบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่ และการสื่อสารและทำความเข้าใจกับพนักงาน

อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องแนวคิดของ สุภักศิริ ยุทธิวัฒน์ (2552: 1-15) กล่าวว่า บุคคลในการทำงาน ต้องรู้และเข้าใจภารกิจ (Cross Function) ของหน่วยงานของตนอย่างถ่องแท้ว่ามีอะไรบ้าง งานรับผิดชอบอยู่มีส่วนประสานสัมพันธ์และสอดคล้อง ตลอดจนมีส่วนในองค์กรในภาพรวมทั้งหมด บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยการประสานและสัมพันธ์กับภารกิจฝ่ายอื่นและมีส่วนช่วยภารกิจ และความรับผิดชอบงานส่วนไหน มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับงานของคนอื่นอย่างไรและอยู่ในส่วนใดของภาพรวมทั้งหมดของฝ่ายและโยงไปถึงองค์การในภาพรวมทั้งหมด

2.2 ข้อมูลระดับสมรรถนะด้านการบริหารของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด
พบว่า พนักงานมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม รองลงมา ด้านการวิเคราะห์ วางแผน และการตัดสินใจแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรศักดิ์ศิริ ทรงศีล (2550: บทคัดย่อ) พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งระดับบังคับบัญชา คือ การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การประสานความร่วมมือ ความสามารถที่จะทำงานได้ แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันและความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และแนวคิดของ สุภักศิริ ยุทธิวัฒน์ (2552) กล่าวว่า การทำงานต้องวางแผน กำหนดตารางและขั้นตอนลำดับในการทำงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

2.3 ข้อมูลระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด
พบว่า พนักงานมีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน รองลงมาคือ ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรศักดิ์ศิริ ทรงศีล (2550: บทคัดย่อ) พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากร (Employee Core Competency) ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับ บรรพต โพธิ์เกตุ (2554: บทคัดย่อ) พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะหลักของบุคลากรที่สำคัญ ประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือ และแนวคิดของ สุภักศิริ ยุทธิวัฒน์ (2552: 1-15) กล่าวว่า พนักงานต้องเข้าใจการทำงานเป็นทีม โดยให้ความร่วมมือกันอย่างดีที่สุดในส่วนหรือแผนกที่รับผิดชอบ และขณะเดียวกันต้องฝึกเรียนรู้งานในแผนกเพื่อการเปลี่ยนหรือได้รับการมอบหมายในขณะที่บุคคลอื่นไม่สามารถปฏิบัติงาน พนักงานมีการนำเสนอข้อมูลการประสานงาน โดยวิธีการต่างๆ กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถติดตามได้ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเวลาที่กำหนด

สอดคล้องกับแนวคิด สุภักศิริ ยูทธิวัจน์ (2552: 1-15) กล่าวว่า จิตสำนึกในการพัฒนาองค์กร คือ การตระหนักรู้ในคุณค่าแห่งองค์กรโดยธรรมชาติขององค์กรเป็นระบบสังคม และมีพื้นฐานบนความสนใจร่วมกัน การพัฒนาองค์กรทั้งระบบไม่ใช่เรื่องของใครเพียงคนเดียว แต่คือหน้าที่ของทุกคนในองค์กรต้องร่วมมือกันและการที่จะทำให้สมาชิกองค์กรร่วมในประโยชน์ที่เกิดขึ้น

2.4 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะหลักโดยรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บดิทร์ อินทร์พันธ์ (2553) กล่าวว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะหลักโดยรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บดิทร์ อินทร์พันธ์ (2553) กล่าวว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะหลักโดยรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บดิทร์ อินทร์พันธ์ (2553) กล่าวว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน

ระดับรายได้ พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีระดับสมรรถนะหลักโดยรวมไม่ต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะหลักโดยรวมต่างกัน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรระบบงานและงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงานระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่ ด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม ด้านเซาว์ทางอารมณ์ที่ดีที่เหมาะสม ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะหลักโดยรวมต่างกัน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรระบบงานและงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านทักษะเกี่ยวข้องกับการทำงานระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่ ด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กรระบบงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ด้านบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสม ด้านเซาว์ทางอารมณ์ที่ดีที่เหมาะสม ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ

2.5 การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการบริหารในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารโดยรวมไม่ต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารโดยรวมต่างกัน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนและการติดตามงาน

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารโดยรวมไม่ต่างกัน

ระดับรายได้ พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารโดยรวมไม่ต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารโดยรวมต่างกัน ได้แก่ ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีมและด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนและการติดตามงาน

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารโดยรวมต่างกัน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการสนับสนุนและการติดตามงาน

2.6 การเปรียบเทียบสมรรถนะตามตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานโดยรวมไม่ต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานโดยรวมต่างกัน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงานด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานโดยรวมไม่ต่างกัน

ระดับรายได้ พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานโดยรวมไม่ต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานโดยรวมต่างกัน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถและ

ทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน โดยรวมต่างกัน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

3.1.1 บริษัทควรสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษา การพัฒนาบุคลากรและ กระบวนการเรียนรู้ เพิ่มทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานภายในองค์กรตามตำแหน่งงาน

3.1.2 บริษัทควรพิจารณาการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับรายได้และบทบาทหน้าที่ตามภาระงาน

3.1.3 บริษัทควรพิจารณาการสืบทอดตำแหน่งงาน การเติบโตในสายงานของพนักงาน ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม และทักษะความสามารถที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน

3.1.4 บริษัทควรพิจารณาระดับอายุของพนักงานสอดคล้องกับหน้าที่และภาระงาน แต่ละตำแหน่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาระดับสมรรถนะของขนาดอุตสาหกรรมที่มีขนาดใกล้เคียงกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะในกลุ่มธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดเล็ก

3.2.2 ควรมีการศึกษาระดับสมรรถนะพนักงานในระดับอื่นๆ ที่มีการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย องค์กรในระดับธุรกิจระดับขนาดใกล้เคียงกันเพื่อใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบ

3.2.3 ควรมีการศึกษาระดับสมรรถนะของพนักงานกับขนาดของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่มีปริมาณสูงขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา ศรีธิ. (2553). *การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขอำเภอาง จังหวัดลำปาง*. (งานค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2556). *กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, ปีที่ 4(1), 34.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เต้า.
- จิรพัฒน์ อุปลัมภ์. (2549). *ศักยภาพและแนวทางเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งบประมาณมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- เจษฎา นกน้อย. (2554). *แนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2550). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- บดินทร์ อินทร์พันธ์. (2554). *สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของของพนักงานบริษัทบริษัทมหาชนได้ ไทย แลนด์จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- บรรพต โพธิ์เกตุ. (2554). *การพัฒนาตัวชี้วัดขีดความสามารถหลักของบุคลากรในบริษัท กุลธรพรีเมียร์ จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ประพันธ์ พ่วงปรีชา. (2550). *การศึกษาขีดความสามารถของพนักงาน บริษัท โออิชิเทรคคิง จำกัด*. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- พรนารี โสภานุตร. (2555). *แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรม ระดับภาคีวิศวกรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์"). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วรางค์ศิริ ทรงศีล. (2550). *การกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร กรณีศึกษา: บริษัท เอ็น เอส เค แบร์ริงส์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด.* (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์"). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วันทนา เนาว์วัน และคณะ. (2556). *การศึกษาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.*
- สุภักศิริ ยุทธิวัฒน์. (2552). *การพัฒนาศักยภาพเพื่อความสำเร็จในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ: ธนรัช การพิมพ์.
- เสน่ห์ ชัยโต. (2559). *องค์กรสมัยใหม่สู่องค์กรสมรรถนะสูง. (พิมพ์ครั้งที่ 5).* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2549). *Competency dictionary. (พิมพ์ครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Bender, Pual S. (1983). *Resource Management, An alternative View of the Management Process.* New York: John Wiley Sons.
- Mc Clelland D.C. (1973). *Test for Competence, rather than intelligence. American Psychologists* Vol. 17 No.7: 57-83.
- Likert. (1970). *A technique for the measurement of attitude. In G.F. Summer (Ed). Attitudes measurement.* New York: Rand McNally.
- Parry, Scott B. (1997). *Evaluating the Impact of Training.* Alexandria, Virginia: American Society for Training and Development.
- Scott Parry. (1998). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์กับ Competency Based learning.* กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์.
- Spencer, L.M. and S.M. Spencer. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance.* New York: John Wiley & Sons, Inc.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

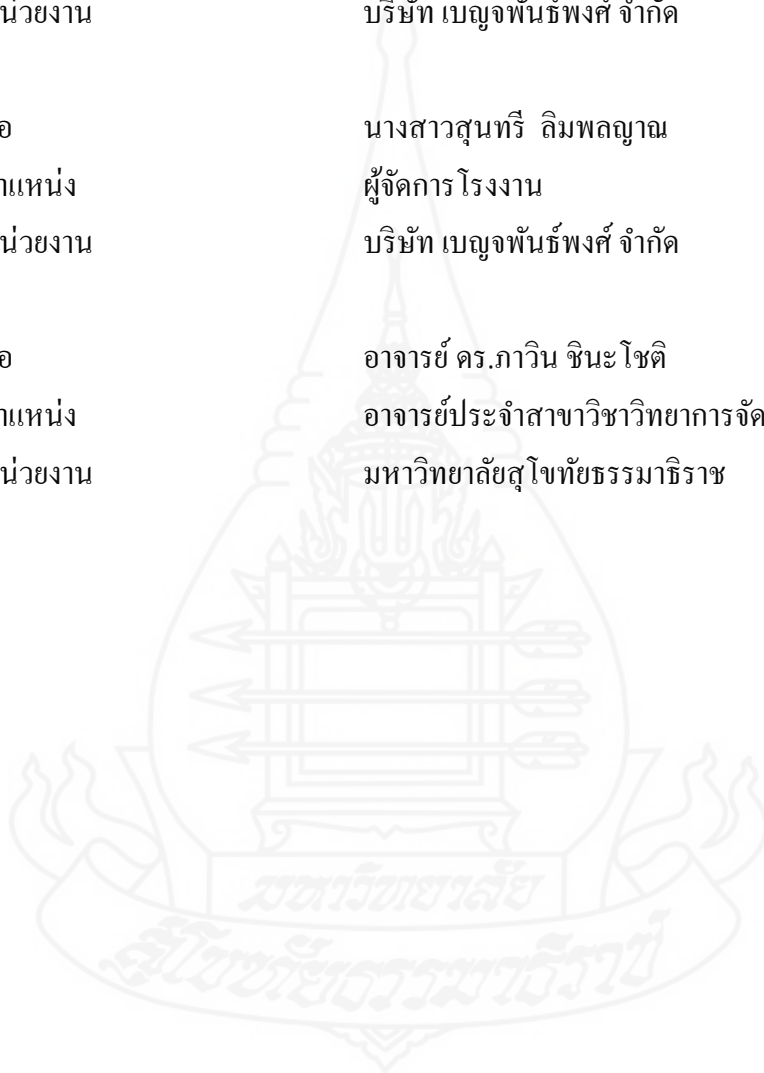
สืบช่วยธรรมมาภิบาล



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

1. ชื่อ นางสาวปาณิสรา ปัญโญ
ตำแหน่ง ผู้จัดการห่วงโซ่อุปทาน
หน่วยงาน บริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด
2. ชื่อ นางสาวสุนทรี ลิมพลญาณ
ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงงาน
หน่วยงาน บริษัท เบญจพันธ์ฟงส์ จำกัด
3. ชื่อ อาจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช





ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด

.....

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานศึกษาเรื่อง “ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด ” ผู้ศึกษาขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับเฉพาะผู้ศึกษาจะไม่มีผลใดๆ ในการทำงานต่อท่าน ตลอดจนทั้งผลการศึกษารั้งนี้ จะใช้ในการศึกษาเท่านั้น ซึ่งแบบสอบถามจะประกอบด้วยคำถาม 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความสามารถหลัก (Core Competency) ของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความสามารถบริหารจัดการ (Professional competency) ของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ของพนักงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะต่อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบญจพันธ์พงศ์ จำกัด

ส่วนที่ 6 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้

นายเจษฎา หาญณรงค์

นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่เครื่องหมายลงใน ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ
ต่ำกว่า 25 ปี 26-35 ปี มากกว่า 36 ปี

3. ระดับการศึกษา
ต่ำกว่า ม.6/ปวช. ปวส./อนุปริญญา มากกว่าปวส./อนุปริญญาขึ้นไป

4. ตำแหน่งงาน
ระดับปฏิบัติงาน ระดับหัวหน้างาน

5. หน่วยงาน
ฝ่ายผลิต ฝ่ายบัญชี ฝ่าย QA ฝ่ายคลังสินค้า ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายซ่อมบำรุง
ฝ่ายบุคคล อื่นๆ โปรดระบุ.....

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 – 25,000 บาท มากกว่า 25,000 – 35,000 บาท

7. ประสบการณ์ทำงาน
ต่ำกว่า 5 ปี 6 – 10 ปี มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณา ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความคิดเห็นซึ่งกำหนดระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง มีระดับเห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง มีระดับเห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง มีระดับเห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ระดับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก				
		1	2	3	4	5
ด้านความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับองค์กร ระบบงานและงานที่ปฏิบัติอยู่						
1	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์และนโยบายของบริษัท					
2	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างของ ระบบงานของบริษัท/หน่วยงาน					
3	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด					
4	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจถึงลักษณะธุรกิจ สภาพการแข่งขันของบริษัทที่เผชิญอยู่					
5	ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ถึงวิธีการทำงานที่ได้รับให้บรรลุเป้าหมาย					
6	ท่านสามารถวางแผน จัดลำดับความสำคัญของงาน อย่างเป็นระบบ					

ข้อที่	ระดับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก				
		1	2	3	4	5
ด้านทักษะ(Skill) เกี่ยวข้องกับการทำงาน ระบบงาน ต่างๆขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่						
7	ท่านมีทักษะในการติดต่อประสานงานกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และพนักงาน เป็นอย่างดี					
8	ท่านมีทักษะในการตัดสินใจในการทำงาน อย่างรอบครอบ					
9	ท่านสามารถบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของงานที่กำหนด					
10	ท่านมีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบและ ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ					
11	ท่านมีทักษะในการนำเสนอสามารถสื่อความด้วย วาจาและลายลักษณ์อักษรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านทัศนคติ(Attitude) ที่ดีต่อองค์กร ระบบงานและงานที่ปฏิบัติอยู่						
12	ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมาย นโยบายและรูปแบบ ในการบริหารงานของบริษัทเพื่อความเติบโต ในอนาคต					
13	หากท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ได้รับค่าตอบแทน มากกว่า แต่ท่านเลือกที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป					
14	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเติบโต และมีความเจริญก้าวหน้า					
15	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกต่อสังคมว่า ท่านเป็นพนักงานของบริษัท					
16	ท่านมีความเห็นว่าหากทำงานกับบริษัทท่านสามารถ สร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนแก่นาคตตนเองได้					

ข้อที่	ระดับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก				
		1	2	3	4	5
ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ดีและเหมาะสม						
17	ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน					
18	ท่านเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
19	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบที่สุด					
20	ท่านเป็นคนเก่ง มีความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับ					
21	ท่านพยายามคิดสร้างสรรค์รูปแบบการทำงานใหม่เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
ด้านเชาว์ทางอารมณ์ (EQ) ที่ดีและเหมาะสม						
22	ท่านคิดว่าการทำงานต้องมีปัญหาและเมื่อเกิดปัญหา ท่านสามารถแก้ไขได้					
23	เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านยินดียอมรับและแก้ไขปัญหาย่างทันท่วงที					
24	ท่านยินดีทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
25	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์เพื่อแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องได้อย่างต่อเนื่อง					
26	ท่านมีความกล้าที่จะอธิบายเหตุผลที่ท่านไม่เห็นด้วยและอธิบายถึงสาเหตุที่ผู้อื่นยอมรับได้					
27	แม้ท่านประสบปัญหาส่วนตัว แต่ท่านยังสามารถแก้ไขปัญหาและพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					

ข้อที่	ระดับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก				
		1	2	3	4	5
ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ						
28	ถ้าเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด ท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือแก้ไขอย่างเต็มใจ					
29	ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
30	ท่านทำงานอย่างคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
31	ท่านมีความพยายามตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อย่างมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อยู่เสมอ					

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลระดับสมรรถนะการบริหาร (Professional Competency) ในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาระดับสมรรถนะการบริหารในการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของท่านโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความคิดเห็น ซึ่งกำหนดระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับเห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับเห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด |

ข้อที่	ความสามารถการบริหารจัดการ (Professional Competency) ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหาร				
		1	2	3	4	5
ด้านการวิเคราะห์ วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา						
32	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ก่อนเริ่มการทำงานที่ได้รับมอบหมายงาน จากผู้บังคับบัญชา					
33	ท่านสามารถวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจและการบริหารจัดการให้งานมีประสิทธิภาพ					
34	ท่านสามารถทำงานตามแผนงานที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
35	เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ในการทำงานท่านสามารถ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที					
ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม						
36	ท่านพร้อมสนับสนุนการทำงานและการตัดสินใจ ของกลุ่มเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ลุล่วงได้อย่างดี					
37	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ทั้งผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
38	ท่านมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานที่จะช่วยเหลือ ในงานต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อให้งานสำเร็จ					
39	ท่านมีส่วนร่วมและสนับสนุนการทำงานของทีมงาน อย่างสม่ำเสมอ					
ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุน และติดตามงาน						
40	ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลโดยใช้คำพูดหรือ วิธีการต่างๆ ให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เกิดความเข้าใจได้อย่างง่าย					

ข้อที่	ความสามารถการบริหารจัดการ (Professional Competency) ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหาร				
		1	2	3	4	5
ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุน และติดตามงาน						
41	ท่านสามารถประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
42	ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่างๆ					
43	ท่านมีความสามารถในการรับฟังและเข้าใจถึง ปัญหาความต้องการ ข้อข้องใจของพนักงานได้ อย่างเหมาะสม					
44	ท่านสามารถติดตาม ตรวจสอบงานที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ตามเวลาที่กำหนด					

**ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาระดับสมรรถนะตามตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานที่เป็นจริงของท่านโดย
ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียง
ข้อเดียว โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความคิดเห็น ซึ่งกำหนดระดับความคิดเห็นไว้
5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับเห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับเห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด |

ข้อที่	ความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ของพนักงาน	ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะ ตามตำแหน่งงานที่				
		1	2	3	4	5
ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน						
45	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในหลักการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำ					
46	ท่านสามารถนำหลักความรู้ตามศาสตร์สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามาประยุกต์ใช้กับงาน ได้เป็นอย่างดี					
47	ท่านมีความกระตือรือร้นและความตั้งใจทำงาน รวมทั้งรับผิดชอบต่อเป้าหมายของตนและหน่วยงาน					
48	ท่านสามารถทำงานตามคำพรรณาลักษณะงาน (Job Description) ได้อย่างครบถ้วนเป็นอย่างดี และตรงเวลาที่กำหนด					
ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะอื่นๆ ที่สนับสนุน ในการปฏิบัติงาน						
49	ท่านมีทักษะ ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการทำข้อมูลและติดต่อสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี					
50	ท่านมีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศได้ เป็นอย่างดี					
51	ท่านมีความสามารถในการนำเสนอข้อมูลต่างๆ เพื่อ ถ่ายทอดแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เป็นอย่างดี					
52	ท่านมีความรู้ ความสามารถและกล้าแสดงความคิดเห็นบนพื้นฐานความรู้ที่ตนมีได้เป็นอย่างดี					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะต่อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบจพันธ์พงศ์ จำกัด

5.1 การเพิ่มสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.2 การเพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการ (Professional Competency) ของพนักงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.3 การเพิ่มสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ของพนักงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบคำถาม
ผู้ศึกษา

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายเจษฎา หาญณรงค์
วัน เดือน ปีเกิด	13 กันยายน 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	<p>วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ชีววิทยาประยุกต์) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2541</p> <p>นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พ.ศ. 2552</p> <p>สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (อาชีวอนามัยและความปลอดภัย) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พ.ศ. 2556</p> <p>วิทยาศาสตร์บัณฑิต (อาชีวอนามัยและความปลอดภัย) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พ.ศ. 2557</p>

