

สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี  
Competency Develop Guideline for Operational Employees in Industrial Estate in  
Chonburi Province

อนัตญา แปะชน<sup>1</sup> และ กิตติ ชุณหศรีวงศ์<sup>2</sup>

Anataya Paechon<sup>1</sup> and Kitti Chunhasiwong<sup>2</sup>

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University, Thailand

<sup>1</sup>Email: Anataya\_2@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-9501-4010>

<sup>2</sup>Email: moohmee@rumail.ru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-0837-7782>

Received 07/06/2023

Revised 10/06/2023

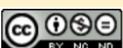
Accepted 15/06/2023

บทคัดย่อ

ความจำเป็นในการประกอบวิชาชีพที่ทำให้แรงงานต้องมีทั้งความรู้ทักษะความชำนาญเฉพาะสาขาวิชา  
ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประกอบกับพัฒนาการความร่วมมือของประเทศในภูมิภาคอาเซียน (AC) ยิ่งทวี  
ให้เกิดการแข่งขันระหว่างแรงงานฝีมือ จากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา  
เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรในภูมิภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี ที่เป็นจังหวัดที่มีการส่งเสริมเศรษฐกิจ  
ภาคตะวันออก (EEC) โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะในปัจจุบันของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่คาดหวังของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง 400 คน ใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro  
Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลหาความถี่  
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาเรียบ  
เรียง วิเคราะห์ และสรุปผล เพื่อใช้เป็นแนวทางแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคม  
อุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะในปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการใน  
นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ด้าน  
คุณลักษณะ ด้านทักษะ และด้านความรู้ 2) สมรรถนะที่คาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรม  
แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านทักษะ  
และด้านความรู้ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งใน  
จังหวัดชลบุรี ด้านความรู้ มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของงานที่ได้รับ

[463]

Citation:



อนัตญา แปะชน และ กิตติ ชุณหศรีวงศ์. (2566). สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วารสารสห  
วิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 463-480

Paechon, A., & Chunhasiwong, K., (2023). Competency Develop Guideline for Operational Employees in Industrial Estate in Chonburi Province.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 463-480; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.202>

มออบหมาย ด้านทักษะ มีแนวทางการพัฒนา คือ ควรจัดให้มีการอบรมและฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์จัดการข้อมูลการทำงาน ทักษะโปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะ มีแนวทางการพัฒนา คือ องค์กรควรหาแนวทางสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ ควรพัฒนาให้มีความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเองในขณะที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

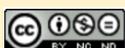
**คำสำคัญ :** สมรรถนะ;พนักงานระดับปฏิบัติการ; แนวทางการพัฒนา

## Abstract

The necessity of a profession calls for workers to have the knowledge, skills, and expertise in specific fields. the ability to communicate Together with the development of cooperation among countries in the ASEAN region (AC), the competition between skilled workers has increased. from the above changes, the researcher is interested in studying human resource development in organizations in the eastern region. Chonburi Province is a province that promotes the eastern economy (EEC) The objectives of this research are 1) to study the current performance of operational employees in an industrial estate in Chonburi Province. 2) to study the expected performance of operational employees in an industrial estate in Chonburi Province. 3) to present a guideline for developing the competency of operational employees in an industrial estate in Chonburi Province. A group of 400 people used Taro Yamane's ready-made table. The research tool was a questionnaire with a reliability of 0.95. Data were analyzed for frequency, percentage, mean, and standard deviation. and interview form by bringing the information obtained from the interview to compile, analyze and summarize the results to be used as a guideline for developing the competency of operational employees in an industrial estate in Chonburi Province. The results of the research were as follows: 1) the current competency of operational employees in an industrial estate in Chonburi Province; Overall and each aspect was at a high level. Sorted are: characteristics, skills, and knowledge 2) expected competencies of employees at the operational level in an industrial estate in Chonburi province. Overall and each aspect was at a high level. Sorted are: in terms of characteristics, skills, and knowledge. 3) Guidelines for developing the competency of employees at the operational level in an industrial estate in Chonburi Province. In terms of knowledge, there are development guidelines that should provide training to provide

[464]

Citation:



อนันตญา แปะชน และ กิตติ ชุมหศรีวงศ์. (2566). สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 463-480

Paechon, A., & Chunhasiwong, K., (2023). Competency Develop Guideline for Operational Employees in Industrial Estate in Chonburi Province.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 463-480; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.202>

knowledge about the nature of the assigned work. Skills have guidelines for development, that is, training and practice should be provided regularly to develop skills in analyzing and managing work data. basic computer program skills in practice and features There is a development approach, that is, the organization should find a way to build morale. Motivate Creativity should be developed. Learning and controlling one's emotions while working effectively.

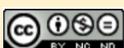
**Keywords:** Competencies; Operational Employees; Development Guidelines

## บทนำ

ท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในภูมิภาคและในโลกปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นสภาวะการเมืองในต่างประเทศ ความไม่แน่นอนของนโยบายเศรษฐกิจ อีกทั้งการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นในระดับภูมิภาคอย่างประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AC) ที่มีจุดมุ่งหมายผลักดันอาเซียนให้เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานฝีมือได้อย่างเสรี ส่งผลให้บริษัทต่างชาติมีตัวเลือกในการตั้งฐานการผลิตและการกระจายสินค้าเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะประเทศเวียดนามที่ปัจจุบันได้กลายมาเป็นคู่แข่งทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้วยเศรษฐกิจที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดดและข้อได้เปรียบด้านแรงงาน จำนวนมาก ที่ยังอายุน้อยและค่าแรงต่ำ รวมถึงตำแหน่งที่ตั้งของประเทศ ทำให้ประเทศเวียดนามกลายเป็นประเทศที่เนื้อหอมและกำลังถูกจับตามองในหมู่นักลงทุนต่างชาติในขณะนี้ ดังนั้นเพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ไม่ว่าจะเป็นกับดักรายได้ปานกลาง ความผันผวนของเศรษฐกิจและการเมืองโลก ตลอดจนการแข่งขันด้วยการค้าและการลงทุนกับต่างประเทศ ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้า ด้วยการยกระดับเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ด้วยเหตุนี้จึงได้ริเริ่มโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย 4.0” เพื่อให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจชั้นนำและเมืองที่น่าอยู่ของเอเชียที่จะช่วยสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพชีวิตและรายได้ของประชาชน โดยได้กำหนดมาตรการส่งเสริมการลงทุนเพิ่มเติมที่เชื่อมโยงกับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ในเบื้องต้นครอบคลุมพื้นที่สามจังหวัดในภาคตะวันออก ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง เนื่องจากตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่ดีที่สุดของภูมิภาคอาเซียน สามารถเชื่อมโยงไปยังประเทศจีนและอินเดียที่มีจำนวนประชากรมากและมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง ขณะเดียวกันยังมีความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ และยังเป็นพื้นฐานการผลิต

[465]

Citation:



อนันตญา แปนง และ กิตติ ชุมหศิริวงศ์. (2566). สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 463-480

Paechon, A., & Chunhasiwong, K., (2023). Competency Develop Guideline for Operational Employees in Industrial Estate in Chonburi Province.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 463-480; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.202>

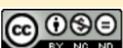
อุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศด้วยเหตุนี้โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ดังกล่าวจึงถูกคาดหวังให้เป็นการยกระดับของการลงทุนเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยอย่างยั่งยืน (รติมา คชนันท์, 2560)

การพัฒนาบุคลากรนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรยุคปัจจุบัน การก้าวไปในอนาคตขององค์กรใด ๆ ล้วนต้องอาศัยงานด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นรากฐานทั้งสิ้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลในองค์กรผ่านกระบวนการ ให้การศึกษา การฝึกอบรม การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร (กัลยารัตน์ ธีระธนะชัยกุล, 2557: 146-147) ในปัจจุบันองค์กรชั้นนำได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรกันอย่างกว้างขวาง หากพิจารณาความสำเร็จขององค์กรโดยส่วนใหญ่มาจากการได้หรือมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจหลัก (Core Business) ขององค์กร หากองค์กรไม่มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นแบบแผนและการคัดสรรบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการขององค์กร ความไม่เป็นธรรมในการปรับขึ้นค่าตอบแทน ปัญหาเหล่านี้อาจจะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินธุรกิจขององค์กรได้ การจะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กร และสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและแก้ไขปัญหามาต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลากรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ (Strategic) หรือหลักการในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรนั้นย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของสมรรถนะ (Competency) ของพนักงานระดับปฏิบัติการ หรือขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในลักษณะ ด้านความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบการทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ อย่างไรก็ตามในยุคการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาประเทศไปสู่ยุคใหม่ย่อมต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาประเทศ สมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานจึงเป็นภารกิจสำคัญยิ่งสำหรับองค์กรที่ต้องพัฒนา เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร (กรกต ขาวสะอาด, 2559)

ความจำเป็นในการประกอบวิชาชีพที่ทำให้แรงงานต้องมีทั้งความรู้ทักษะความชำนาญเฉพาะสาขาวิชาความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประกอบกับพัฒนาการความร่วมมือของประเทศในภูมิภาคอาเซียน (AC) ยิ่งทวีให้เกิดการแข่งขันระหว่างแรงงานฝีมือ จากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา

[466]

Citation:



อนัตญา แปน และ กิตติ ชุมหศิริวงศ์. (2566). สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 463-480

Paechon, A., & Chunhasiwong, K., (2023). Competency Develop Guideline for Operational Employees in Industrial Estate in Chonburi Province.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 463-480; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.202>

เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรในภูมิภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี ที่เป็นจังหวัดที่มีการส่งเสริมเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) จึงมีแนวคิดที่จะศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ที่จะศึกษาพนักงานเฉพาะระดับปฏิบัติงานในพื้นที่ ว่าพนักงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย จึงจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ให้ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานขับเคลื่อนบทบาทภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่คาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตการวิจัย คือ นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำแนกออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 215,425 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 มีนาคม พ.ศ.2564)กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973). ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน

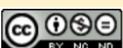
ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยเลือกผู้สัมภาษณ์ โดยการเลือกแบบเจาะจง ( Purposive sampling ) ผู้วิจัยต้องการศึกษาสมรรถนะเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติงานเท่านั้น จึงเลือกตัวแทนพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดในการสัมภาษณ์สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

**ขอบเขตด้านพื้นที่** จากพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

**ขอบเขตด้านเวลา** เดือนมิถุนายน 2565 - พฤษภาคม 2566

[467]

Citation:



อนันตญา แปน และ กิตติ ชุมหศิริวงศ์. (2566). สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 463-480

Paechon, A., & Chunhasiwong, K., (2023). Competency Develop Guideline for Operational Employees in Industrial Estate in Chonburi Province.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 463-480; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.202>

## การทบทวนวรรณกรรม

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559: 107-108) ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคคลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อาจกระทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง

ศรีธน์พัชร ใฝ่พูล (2559: 43) ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนากระบวนการเพิ่มความรู้ ทักษะความสามารถและทัศนคติของบุคคล โดยการฝึกอบรม การศึกษาและพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการศึกษาค้นคว้าความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น สามารถกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

### 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

Rothwell, J.W. (2004) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งลักษณะเหล่านี้ได้แก่ความรู้ ทักษะบุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคลตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

ชูชัย สมธิธิกร (2556: 28-29) ได้ศึกษาทฤษฎีของ McClelland, D.C. สรุปได้ว่า คุณลักษณะของคนว่าเปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) กล่าวคือ สิ่งที่อยู่เบื้องหลังและส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำและส่วนที่อยู่ใต้น้ำ

1. ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็น และสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้(Knowledge) ทักษะ (Skill) ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล คือ ความรู้ (Knowledge) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่

เนื้อหา ข้อเท็จจริง หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ฐานความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่าง ๆ ทักษะ (Skill) เป็นความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ที่บุคคลมีความเชี่ยวชาญและสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

2. ส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ เป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยาก ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติของบุคคลแต่ละบุคคลเป็นอย่างมาก และเป็นส่วนที่สามารถพัฒนาได้ยาก ได้แก่ แรงผลักดัน เบื้องลึก (Motives) ลักษณะนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือแรงผลักดัน เบื้องลึก (Motives) คือ แรงขับเคลื่อนที่เกิดจากจิตใต้สำนึกหรือภายในจิตใจของบุคคล ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้นลักษณะนิสัย (Traits) คือ ลักษณะนิสัยของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร และเกิดจากความเคยชิน หรือพฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือตอบสนองอย่างคงที่ ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์คุณค่าที่ทำให้สนใจในสิ่งที่กำลังทำอยู่ ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่บุคคลนั้นสามารถมองเห็นตัวเองได้ว่าเป็นอย่างไรบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลที่แสดงออก

### องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ นักวิชาการหลายท่านได้สรุปไว้ดังนี้ McClelland, D.C.(1973: 105) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมรรถนะไว้ 5 ส่วน

1. ความรู้ (Knowledge) คือความรู้เฉพาะด้านของบุคคลในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่มีสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี เป็นสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและฝึกปฏิบัติเป็นประจำเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการพูด เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

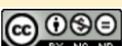
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้นคือ อุปนิสัยคุณลักษณะ ความคิด ทัศนคติ เช่น เขาเป็น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ มีความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5. แรงจูงใจในการทำงาน (Motive) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เช่น การได้รับค่าชมเชย

สรุปได้ว่า จากการศึกษานแนวคิดแนวทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ สรุปว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

[469]

Citation:



อนันตญา แปน และ กิตติ ชุมหริ่งศ์. (2566). สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 463-480

Paechon, A., & Chunhasiwong, K., (2023). Competency Develop Guideline for Operational Employees in Industrial Estate in Chonburi Province.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 463-480; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.202>

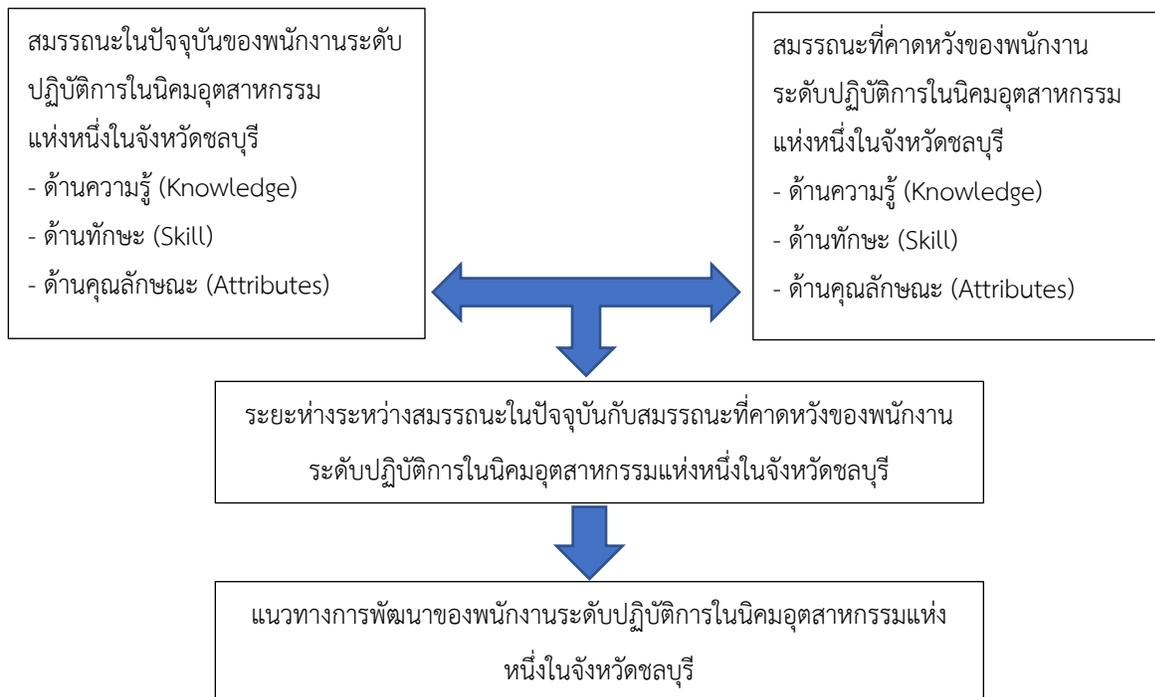
ด้านความรู้ (Knowledge) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความรู้เฉพาะทางที่บุคคลนั้นสั่งสมมาจากการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ การฝึกอบรม การสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมถึงประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ

ด้านทักษะ (Skill) คือ ความเชี่ยวชาญที่ต้องการในแต่ละตำแหน่งซึ่งแต่ละบุคคลต้องฝึกฝนปฏิบัติ พัฒนา และเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อก่อให้เกิดความชำนาญต้องใช้ระยะเวลาฝึกฝนและเรียนรู้จนเกิดความชำนาญ

ด้านคุณลักษณะ (Attributes) คือ ความคิด ความรู้สึก ทักษะคติ แรงจูงใจความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมากับบุคคลนั้น โดยมีปัจจัยมาจากพื้นฐานครอบครัว การเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ รอบตัว จนก่อให้เกิดเป็นลักษณะเฉพาะ อุปนิสัยหรือพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland, D.C. (1973) ที่ได้ อธิบายเกี่ยวกับสมรรถนะในรูปแบบของโมเดลภูเขาน้ำแข็ง ผู้วิจัยจึงเลือกนำมาใช้ประกอบวิจัยในครั้งนี้

### กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยสรุปได้ดังภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางการพัฒนา หมายถึง แนวปฏิบัติ วิธีการ หรือกระบวนการ ที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะในด้านต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ด้วยวิธีการหรือกิจกรรม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กร เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ เป้าหมายของงานใน ตำแหน่งนั้น ๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแตกต่างกัน

สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความรู้เฉพาะทางที่บุคคลนั้นสั่งสมมาจากการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ การฝึกอบรม การสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมถึงประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ

สมรรถนะด้านทักษะ หมายถึง ความเชี่ยวชาญที่ต้องการในแต่ละตำแหน่งซึ่งแต่ละบุคคลต้องฝึกฝนปฏิบัติ พัฒนาและเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อก่อให้เกิดความชำนาญต้องใช้ระยะเวลาฝึกฝนและเรียนรู้จนเกิดความชำนาญ

สมรรถนะด้านคุณลักษณะ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก ทศนคติ แรงจูงใจความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งเป็น สิ่งที่ดีตัวมากับบุคคลนั้น โดยมีปัจจัยมาจากพื้นฐานครอบครัว การเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ รอบตัว จนก่อให้เกิดเป็น ลักษณะเฉพาะ อุปนิสัยหรือพฤติกรรม

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตพื้นที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปอยู่รวมกันอย่างเป็น สัดส่วน ประกอบด้วย พื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เช่น ถนน ท่อ ระบายน้ำ โรงกำจัดน้ำเสียส่วนกลาง ระบบป้องกันน้ำท่วม ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ นอกจากนั้นยังประกอบด้วย บริการอื่นที่จำเป็น อาทิ ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ธนาคาร ศูนย์การค้า ที่พักอาศัยสำหรับคนงาน สถานีบริการ น้ำมัน เป็นต้น

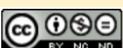
องค์กร หมายถึง การรวมตัวของบุคคลจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาช่วยทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ อย่างใดอย่างหนึ่งที่แน่นอน มีสถานที่ทำงานเป็นหน่วยงาน มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มาร่วมปฏิบัติงาน

พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัทเอกชนจ้างเข้ามาทำงาน โดยทำสัญญาเป็นหนังสือ เพื่อให้เข้ามาทำงาน อันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีการกำหนดเริ่มต้น และกึ่งสิ้นสุดการจ้างเป็นที่แน่นอน หรือกำหนดการสิ้นสุดโดย ถู้อเอาความสำรวจของงานเป็นสำคัญโดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดเท่านั้น

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

[471]

Citation:



อนันญา แปน และ กิตติ ชุมหศรีวงศ์. (2566). สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 463-480

Paechon, A., & Chunhasiwong, K., (2023). Competency Develop Guideline for Operational Employees in Industrial Estate in Chonburi Province.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 463-480; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.202>

## ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research) โดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

### วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีการดำเนินการดังนี้

ศึกษาสมรรถนะในปัจจุบันและสมรรถนะที่คาดหวัง ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 215,425 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 มีนาคม 2561) การกำหนดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรม แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973).

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในปัจจุบันและสมรรถนะที่คาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบให้เลือกตอบจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

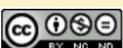
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในปัจจุบันและสมรรถนะที่คาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีจำนวน 30 ข้อประกอบด้วยสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert (Rating Scale) 5 ระดับ ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การศึกษา (IOC: Index of item-objective Congruence) ค่า IOC ระหว่าง 0.6-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha coefficient) เท่ากับ .956

การเก็บรวบรวมข้อมูลนำแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ ไปทำการเก็บข้อมูลกับพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีและการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ เพื่อคำนวณหาค่าด้วย วิธีการการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

[472]

Citation:



อนันตญา แปน และ กิตติ ชุมหศิริวงศ์. (2566). สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 463-480

Paechon, A., & Chunhasiwong, K., (2023). Competency Develop Guideline for Operational Employees in Industrial Estate in Chonburi Province.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 463-480; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.202>

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะปัจจุบัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ M) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-SD)

### วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้ให้สัมภาษณ์ในการศึกษา สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ผู้ปฏิบัติงานที่มีความคิดเห็นในเรื่องสมรรถนะโดยการเลือกแบบเจาะจง ( Purposive sampling ) จำนวน 5 ท่าน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ในขั้นตอนที่ 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ

ช่วงที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ช่วงที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในปัจจุบันและสมรรถนะที่ต้องการ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล พนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดหมวดหมู่ สรุปประเด็นและนำเสนอแบบพรรณนาความเรียง

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะในปัจจุบัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ดังตารางที่ 1
- 2.สมรรถนะที่คาดหวัง ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ดังตารางที่ 2
- 3.การเปรียบเทียบสมรรถนะที่คาดหวังและสมรรถนะในปัจจุบัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะในปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

องค์ประกอบสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ สมรรถนะใน ปัจจุบัน
1.ด้านคุณลักษณะ	4.18	0.52	มาก
2.ด้านทักษะ	3.85	0.63	มาก
3.ด้านความรู้	3.75	0.64	มาก
รวม	3.93	0.60	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าในปัจจุบันพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงคะแนนจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ( $\bar{x} = 4.18, S.D = 0.52$ ) ด้านทักษะ ( $\bar{x} = 3.85, S.D = 0.63$ ) และด้านความรู้ ( $\bar{x} = 3.75, S.D = 0.64$ )

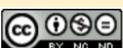
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะที่คาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

องค์ประกอบสมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ สมรรถนะที่ คาดหวัง
1.ด้านคุณลักษณะ	4.77	0.43	มากที่สุด
2.ด้านทักษะ	4.67	0.50	มากที่สุด
3.ด้านความรู้	4.56	0.54	มากที่สุด
รวม	4.67	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีสมรรถนะที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงคะแนนจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ( $\bar{x} = 4.77, S.D = 0.43$ ) ด้านทักษะ ( $\bar{x} = 4.67, S.D = 0.50$ ) และด้านความรู้ ( $\bar{x} = 4.56, S.D = 0.54$ )

[474]

Citation:



อนันตญา แปะชน และ กิตติ ชุมหศรีวงศ์. (2566). สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 463-480

Paechon, A., & Chunhasiwong, K., (2023). Competency Develop Guideline for Operational Employees in Industrial Estate in Chonburi Province.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 463-480; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.202>

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะในปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

องค์ประกอบสมรรถนะ	สมรรถนะที่คาดหวัง	สมรรถนะในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1.ด้านทักษะ	4.67	3.85	0.82	น้อย
2.ด้านความรู้	4.56	3.75	0.81	น้อย
3.ด้านคุณลักษณะ	4.77	4.18	0.59	น้อย
รวม	4.67	3.93	0.74	น้อย

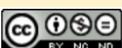
จากตารางที่ 3 พบว่าการเปรียบเทียบสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะในปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อย โดยควรพัฒนาเรียงจากค่าระยะห่างสมรรถนะ ได้แก่ ด้านทักษะ (ระยะห่างสมรรถนะ 0.82) ด้านความรู้ (ระยะห่างสมรรถนะ 0.81) และด้านคุณลักษณะ (ระยะห่างสมรรถนะ 0.59)

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะในปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ด้านความรู้

ด้านความรู้	สมรรถนะที่คาดหวัง	สมรรถนะในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1.ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรที่ปฏิบัติงาน	4.53	3.70	0.83	น้อย
2.ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.56	3.68	0.88	น้อย
3.ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	4.55	3.70	0.85	น้อย
4.ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.54	3.70	0.84	น้อย
5.ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องโดยปราศจากอุบัติเหตุ	4.58	3.75	0.83	น้อย
6.ความรู้เกี่ยวกับการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	4.58	3.77	0.81	น้อย
7.ถ่ายทอดความรู้ที่มีให้กับผู้อื่น	4.56	3.78	0.78	น้อย
8.แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น	4.58	3.80	0.78	น้อย
9.นำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.58	3.80	0.78	น้อย
10.พัฒนาต่อยอดความรู้ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น	4.60	3.81	0.79	น้อย
รวม	3.75	4.57	0.82	น้อย

[475]

Citation:



อนันตญา แปนง และ กิตติ ชุมหศรีวงศ์. (2566). สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 463-480

Paechon, A., & Chunhasiwong, K., (2023). Competency Develop Guideline for Operational Employees in Industrial Estate in Chonburi Province.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 463-480; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.202>

จากตารางที่ 4 พบว่าการเปรียบเทียบสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะในปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ด้านความรู้ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อย โดยควรพัฒนารายข้อเรียงตามลำดับค่าระยะห่างจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงานและความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 5** การเปรียบเทียบสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะในปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ด้านทักษะ

ด้านทักษะ	สมรรถนะที่คาดหวัง	สมรรถนะในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1. ทักษะในการคิดคำนวณตัวเลขพื้นฐาน	4.67	3.84	0.83	น้อย
2. ทักษะในการคิด วิเคราะห์จัดการข้อมูลการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.68	3.82	0.86	น้อย
3. ทักษะโปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานในการปฏิบัติงาน	4.68	3.82	0.86	น้อย
4. ทักษะการสอนงานและถ่ายทอดให้กับพนักงานใหม่	4.68	3.83	0.85	น้อย
5. ทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	4.65	3.83	0.82	น้อย
6. ทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์การทำงานได้เป็นอย่างดี	4.64	3.84	0.80	น้อย
7. ใช้ทักษะที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน	4.66	3.84	0.82	น้อย
8. ทักษะในการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานและริเริ่มกระบวนการใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.64	3.82	0.82	น้อย
9. ทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.69	3.95	0.74	น้อย
10. ทักษะความสามารถในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานแต่ละประเภทได้อย่างเหมาะสม	4.69	3.95	0.74	น้อย
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>4.67</b>	<b>0.81</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าการเปรียบเทียบสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะในปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ด้านทักษะ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อย โดยควรพัฒนารายข้อเรียงตามลำดับค่าระยะห่างจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะในการคิด วิเคราะห์จัดการข้อมูลการทำงานได้เป็นอย่างดี ทักษะโปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานในการปฏิบัติงาน และ ทักษะการสอนงานและถ่ายทอดให้กับพนักงานใหม่

**ตารางที่ 6** การเปรียบเทียบสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะในปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ด้านคุณลักษณะ

ด้านคุณลักษณะ	สมรรถนะที่คาดหวัง	สมรรถนะในปัจจุบัน	ระยะห่างสมรรถนะ	ระดับที่ควรพัฒนา
1.ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและต่อองค์กร	4.82	4.28	0.54	น้อย
2.ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.77	4.20	0.57	น้อย
3.ทำงานภายใต้แรงกดดันภายในองค์กร	4.75	4.16	0.59	น้อย
4.การควบคุมอารมณ์ของตนเองในขณะที่ปฏิบัติงาน	4.76	4.13	0.63	น้อย
5.ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.76	4.16	0.60	น้อย
6.ทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่	4.74	4.12	0.62	น้อย
7.รับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ	4.76	4.20	0.56	น้อย
8.สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	4.76	4.20	0.56	น้อย
9.ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน	4.76	4.15	0.61	น้อย
10.มีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรนี้	4.77	4.22	0.55	น้อย
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>4.77</b>	<b>0.58</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าการเปรียบเทียบสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะในปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ด้านคุณลักษณะ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับควรพัฒนาน้อย โดยควรพัฒนารายข้อเรียงตามลำดับค่าระยะห่างจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ของตนเองในขณะที่ปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่ และ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน

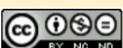
### อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากผลการวิจัย สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะในปัจจุบันพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่ามีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากปัจจุบันพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีสมรรถนะด้านคุณลักษณะรองลงมาด้านทักษะ และตามด้วยด้านความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิชฐา ชิวพัฒน์พันธุ์ (2558) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรม ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีเกี่ยวกับสมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาการด้านทักษะ และด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีที่เป็นจริงในปัจจุบัน พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานปัจจุบันทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับดี ลำดับที่หนึ่งคือด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และตามด้วยด้านความรู้ทาง วิชาการส่วนสมรรถนะใน

[477]

Citation:



อนัตญา แปน และ กิตติ ชุมศรีวงศ์. (2566). สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 463-480

Paechon, A., & Chunhasiwong, K., (2023). Competency Develop Guideline for Operational Employees in Industrial Estate in Chonburi Province.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 463-480; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.202>

การปฏิบัติงานที่หัวหน้างานบัญชีคาดหวัง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณญาดา สุวรรณมณี (2558) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยทักษิณโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณธรรมจริยธรรม มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านทักษะในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.สมรรถนะที่คาดหวังพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่ามี สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เนื่องจากสมรรถนะที่พนักงานระดับปฏิบัติการคาดหวัง มีสมรรถนะด้าน คุณลักษณะมาก รองลงมาด้านทักษะ และตามด้วยด้านความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนิษฐา ชิวพัฒน์พันธุ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรม ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีเกี่ยวกับ สมรรถนะด้านความรู้ทาง วิชาการด้านทักษะ และด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบัญชีที่สมรรถนะที่คาดหวัง พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานปัจจุบันทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับดี ลำดับที่ หนึ่งคือด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และตามด้วยด้านความรู้ ทาง วิชาการส่วนสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่หัวหน้างานบัญชีคาดหวัง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิดา รักกาญจน์ (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า สมรรถนะหลักที่คาดหวังของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัด ชลบุรี จากการนำผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย3ด้านดังนี้ (1) ด้านทักษะ ปัญหาทักษะ ในการคิด วิเคราะห์ การจัดการข้อมูลของพนักงานพร้อมด้วยพัฒนาทักษะการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ พื้นฐาน แนวทางการพัฒนาคือ ควรพัฒนาในรูปแบบการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On Job Training ) (2) ด้าน ความรู้ ปัญหาความรู้เกี่ยวกับลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย แนวทางการพัฒนาคือ ควรพัฒนาในรูปแบบการ ฝึกอบรม (Training) (3) ด้านคุณลักษณะ ปัญหาการควบคุมอารมณ์ของพนักงานในการปฏิบัติงาน แนวทางการ พัฒนาคือ ควรพัฒนาในรูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัย ของ ภณิดา ชูช่วยสุวรรณ (2562) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านความรู้ คือ ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ด้านทักษะ คือ ครูมี ความต้องการพัฒนาความสามารถใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับงานวิจัยในชั้นเรียนและด้านความ เจตคติ คือ ครูมีความต้องการพัฒนาด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากการที่ได้ทำวิจัยในชั้นเรียน ทางเลือกในการ แก้ปัญหาของการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ด้านความรู้ มีแนวทางการแก้ไข 3 แนวทางคือ (1) ควรจัดอบรมเชิง ปฏิบัติการให้ความรู้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง (2) มีการนิเทศ ติดตาม (3) หลีกเลี่ยงผลิตรูขี้ผึ้งมุ่งเน้นเรื่องการทำวิจัยใน ชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ด้านทักษะมีการแก้ปัญหาอยู่ 3 แนวทางคือ (1) หลีกเลี่ยงผลิตรูขี้ผึ้ง

[478]

Citation:



อนันญา แปน และ กิตติ ชุมหศรีวงศ์. (2566). สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วารสารสห วิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 463-480

Paechon, A., & Chunhasiwong, K., (2023). Competency Develop Guideline for Operational Employees in Industrial Estate in Chonburi Province.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 463-480; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.202>

เน้นสอนการวิจัยในชั้นเรียนและเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง(2) ควรจัดให้มีการอบรมและฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ (3) นิเทศ ติดตาม อย่างต่อเนื่อง ด้านเจตคติมีแนวทางแก้ไข (2) แนวทาง คือ (1) ผู้บริหารควรวางแนวทางสร้างขวัญกำลังใจสร้างแรงจูงใจและ (2) ภาครัฐควรพัฒนาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์

### ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. สมรรถนะด้านความรู้ องค์กรควรพัฒนาพนักงานให้ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ควรจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตนเอง พนักงานจะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้โดยไม่ติดขัด สิ่งที่องค์กรสามารถทำได้เช่น สนับสนุนค่าสมาชิก เว็บไซต์วารสารและบทความวิชาการ สนับสนุนค่าหนังสือ สร้างห้องสมุดหรือแหล่งเรียนรู้ออนไลน์สำหรับพนักงาน

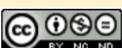
2. สมรรถนะด้านทักษะ องค์กรควรพัฒนาทักษะพนักงาน ทักษะในการคิด วิเคราะห์ จัดการข้อมูลการทำงาน ทักษะโปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ทักษะการสอนงานและถ่ายทอดให้กับพนักงานใหม่ เป็นทักษะพื้นฐานที่ควรส่งเสริมให้กับพนักงาน การฝึกอบรมบนพื้นฐานคอมพิวเตอร์เป็นการฝึกอบรมที่พนักงานเรียนรู้ได้โดยใช้คอมพิวเตอร์ที่โต๊ะทำงานหรือในห้องเรียนขององค์กร การสอนงาน การที่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ที่ทำงานอยู่กับพนักงานเป็นผู้กระตุ้น จูงใจ ให้การสนับสนุนหรือเสริมแรง และแจ้งผลสะท้อนกลับแก่พนักงาน เพื่อช่วยให้พนักงานพัฒนาทักษะ

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ การพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องลักษณะนิสัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ฝึกให้พนักงานมีความอดทนรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองเวลาปฏิบัติงาน ทนต่อแรงกดดันได้ มีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งงานที่ได้ปฏิบัติ และให้ความสำคัญเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดโปรแกรมช่วยเหลือพนักงาน หรือการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน การจัดการความเครียดของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณลักษณะที่เหมาะสม

4. สมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดนิ่งและจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร เพราะบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้ความสามารถและเท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ ยกตัวอย่างสมรรถนะที่ควรพัฒนาในอนาคต เช่น สมรรถนะเพื่อการทำงานแบบมืออาชีพ สมรรถนะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น สมรรถนะเพื่อการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร เป็นต้น

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะขององค์กร ในระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล เพื่อเปรียบเทียบถึงวิธีการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละด้าน



- 2.ควรศึกษาแนวทางในการนำสมรรถนะจากงานวิจัยนี้ ไปปรับใช้กับองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ
- 3.ควรมีการจัดทำวิจัยการพัฒนาสมรรถนะและแนวทางการฝึกอบรมที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตของไทย

## เอกสารอ้างอิง

- กรกต ขาวสะอาด. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา): มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ส.เอเซียเพรส (1989).
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2556). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 8 ฉบับแก้ไขปรับปรุง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนัชชา ชิวพัฒน์พันธ์. (2558). *สมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีตามทัศนะของหัวหน้างานบัญชี*. บทความ คณะบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปยุตญาดา สุวรรณมณี. (2558). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ*. ปริญญาานิพนธ์ (กศ.ม.(การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์): มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ภณิดา ชูช่วยสุวรรณ. (2562). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา : การประเมินความต้องการจำเป็นสมบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รติมา คชนันท์. (2560). *ระเบียบเศรษฐกิจพิเศษ (EEC) ความหวังใหม่เพื่อเศรษฐกิจไทยเติบโตอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- รัชนิดา รักษากัญจน์. 2560. *การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรัณพ์พัชร ใฝ่พูล. (2559). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- McClelland, D.C., D.C. (1973). *The Achievement Motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Rothwell, J.W. (2004). *Competency-Based Human Resource Management*. California: Davies-Black Publishing.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup> edition. New York: Harper and Row Publication.