

in a construction company in Bangkok. which is a quantitative research using a multiple choice questionnaire to collect data. The sample group used in this study consisted of 138 employees at a construction company in Bangkok. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, inferential statistics, t-test and F-test.

The results of the study found that 1) The data on performance analysis revealed that the respondents had a high level of opinions about their performance in overall performance ($\bar{X}$ = 3.59, SD = .55). Classified by side, we found that features they had the highest level of opinion ($\bar{X}$ = 3.77, SD = .661), followed by motivation ($\bar{X}$ = 3.67, SD = .647), skills ($\bar{X}$ = 3.58, SD = .604), self-esteem ($\bar{X}$ = 3.32, SD = .870) and the lowest was self-esteem ($\bar{X}$ = 3.32, SD = .870) 2) different personal factors. There will be different performances of employees in a construction company in Bangkok.

Keywords: Competence, Performance of Employees, Construction Company

บทนำ

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา ส่งผลให้บริษัทอสังหาริมทรัพย์ชะลอแผนการก่อสร้างโครงการใหม่ ๆ รวมไปถึงการชะลอการก่อสร้างและการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมอื่นๆไปด้วยแน่นอนว่า การชะลอการลงทุนย่อมส่งผลให้งานก่อสร้างในตลาดลดลง และทำให้เกิดการแย่งงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างต่อเนื่องมาถึง ปี พ.ศ. 2564 ซึ่งยังไม่มีทีท่าจะหยุดลง โดยเฉพาะเมื่อเกิดการแพร่ระบาดระลอกใหญ่ในช่วงเดือนพฤษภาคม จนทำให้ยอดการติดเชื้อของประชาชนในประเทศเพิ่มขึ้นไม่หยุด และบริษัทอสังหาฯ ชะลอแผนการลงทุนออกไปอีกครั้ง การชะลองานก่อสร้างและการลงทุนโครงการใหม่ทำให้สถานการณ์ของบริษัทรับเหมาในปัจจุบันย่ำแย่มากมาย บริษัทจ่อปิดกิจการลง และโดยเฉพาะการสั่งปิดแคมป์คนงานก่อสร้างในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ยิ่งส่งผลกระทบต่อยอดรายได้และเงินหมุนเวียนของบริษัทรับเหมาก่อสร้างอย่างหนัก แต่ภายหลังการปลดล็อกดาว์นแคมป์ก่อสร้างและเปิดให้ดำเนินงานก่อสร้างได้ ทำให้บริษัท อสังหาฯ เร่งระดมแรงงานและบริษัทรับเหมาเพื่อเร่งงานก่อสร้างโครงการที่มีแผนจะส่งมอบหรือโอนกรรมสิทธิ์ภายในปีนี้ สถานการณ์ดังกล่าวกลายเป็นโอกาสสำคัญที่เข้ามาช่วยต่อลมหายใจของบริษัทรับเหมาขนาดกลางและเล็กที่จะเข้าไปรับช่วงงานก่อสร้างจากบริษัทขนาดใหญ่ (กรุงเทพธุรกิจ, 2564)

บริษัทก่อสร้างต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีการเจรจากับผู้ว่าจ้างโครงการซึ่งเป็นผู้พัฒนาโครงการต่าง ๆ เพื่อเลือกเพียงบางโครงการที่มีความจำเป็นต้องให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดก่อนจะเริ่มการก่อสร้างโครงการใหม่ เพราะผู้พัฒนาที่เป็นเจ้าของโครงการมีกำหนดแล้วเสร็จของแต่ละโครงการอยู่แล้ว โดยโครงการที่จำเป็นต้องมีการระดมคนงานเพื่อเร่งให้แล้วเสร็จก่อนโครงการอื่น ๆ คือ โครงการที่มีกำหนดแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2564 หรือในช่วงต้นปี พ.ศ. 2565 เนื่องจากผู้ประกอบการต้องการเงินที่ได้จากการโอนกรรมสิทธิ์มาหมุนเวียนในองค์กร โครงการที่ยังไม่เริ่มการก่อสร้างหรือมีกำหนดแล้วเสร็จนานกว่าที่ระบุ ก็อาจจะส่งคนงานไปไม่มาก ไม่ต้องเร่งงานมาก ทำให้

เรื่อย ๆ เมื่อถึงเวลาค่อยระดมคนงานไปช่วยที่หลัง ซึ่งได้ผลดีทั้งในมุมของบริษัทก่อสร้างและฝั่งของผู้พัฒนาเจ้าของโครงการ เนื่องจากการดำเนินงานในวิธีดังกล่าว ทำให้ใช้จำนวนคนงานที่บริษัทก่อสร้างในตอนนี้มีไม่มาก เมื่อเทียบกับช่วงก่อนหน้านี้ การสรรหาแรงงานเข้ามาเพิ่มเติมก็ยังทำได้ไม่เต็มที่ ทุกบริษัทพยายามรักษาแรงงานหรือคนงานภายใต้บริษัทของตนเองให้ยังคงทำงานต่อเนื่องไปให้ได้ยาวนานขึ้น แม้ว่าจะเริ่มมีการจ่ายค่าแรงมากขึ้นหรือมีการอาศัยความสัมพันธ์ในกลุ่มคนงานมาดึงแรงงานบ้างแล้ว แต่ยังไม่มากนัก เพราะแรงงานเหล่านี้มีหัวหน้าหรือคนที่เป็นเสมือนหัวหน้าคอยควบคุมกันเอง บางโครงการที่สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงานก็เริ่มเห็นได้ชัดเจนขึ้น แต่เป็นการทดแทนเพียงส่วนน้อยเท่านั้น เช่น การใช้ Precast หรือแผ่นคอนกรีตสำเร็จรูป โครงสร้างสำเร็จรูป หรือห้องน้ำสำเร็จรูป แต่สุดท้ายแล้วก็ยังคงต้องอาศัยแรงงานคนในการประกอบและติดตั้ง (ศูนย์ข้อมูลสังหาริมทรัพย์, 2564)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และนำผลการศึกษามาพัฒนาบุคลากรของบริษัทให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

Spencer (1993) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance) สามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ดังนี้

- 1) องค์ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ที่บุคคลนั้นมีอยู่ อาจเป็นความรู้ที่เกิดจากความเข้าใจเองมาแต่กำเนิด หรือเป็นความรู้ที่เกิดจากการศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ก็ได้
- 2) ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญเฉพาะตัวขึ้นและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะนี้เกิดขึ้นได้ทั้งจากพรสวรรค์ตลอดจนการศึกษาและฝึกฝนเป็นประจำ
- 3) แนวความคิดส่วนบุคคล (Self-Concept) คือ กรอบความคิด ค่านิยม การรับรู้และสิ่งที่ยึดถือส่วนตัวที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นการตีความส่วนบุคคล

4) ทักษะ (Attitude) คือ การตีความความคิดเห็นตลอดจนมุมมองของบุคคลนั้นต่อสิ่ง ๆ หนึ่งตามแนวความคิดและความเชื่อ ตลอดจนบรรทัดฐานของตน ซึ่งส่งผลต่อการกระทำ คำพูดและพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้

5) แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งที่ตั้งจุดและกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่คนคนนั้นพึงใจจะกระทำ

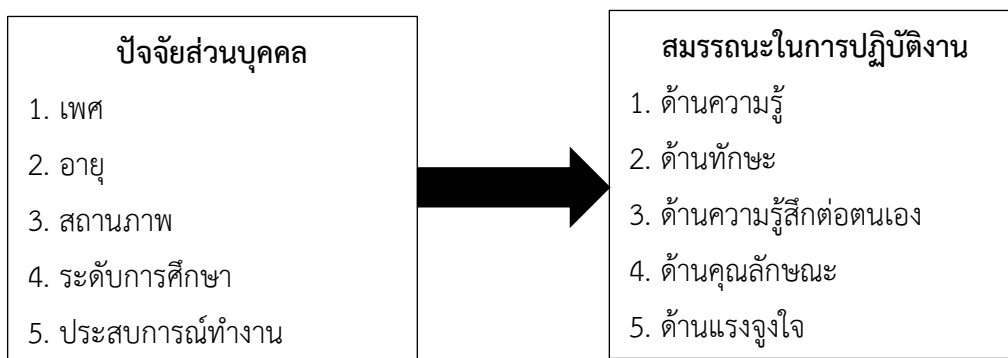
ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากหลายองค์ประกอบสนับสนุนซึ่งกันและกัน หรือทุกองค์ประกอบรวมกันก่อให้เกิดสมรรถนะขึ้นได้นั่นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรีย์พร น้อยมณ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษางานองค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา ส่วน ใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 54 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 46 มีอายุ 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 46 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพ ข้าราชการ โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในฝ่ายประสานสาธารณสุขโรค มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,000 - 15,000 บาท ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและงานเสร็จทัน ตามระยะเวลา ที่กำหนด บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์และระเบียบแบบแผนที่ องค์กรได้ กำหนดบุคลากรมีผลการ ประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ดีที่ได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงาน (โบนัส) ตามเกณฑ์กำหนดผลการศึกษารายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยมุ่งใจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ไฮตอน การเลื่อนตำแหน่งและผลสำเร็จของงาน ปัจจัยค่าจุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานะของอาชีพ ปัจจัย ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ให้ประสบความสำเร็จ คือ 1) ปัจจัยมุ่งใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะ ของงาน 2) ปัจจัยค่าจุน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะ ของอาชีพ และคั่นความมั่นคงในงาน

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร สามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน (ฝ่ายบุคคลบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่ง, 2564)
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 138 คน ด้วยวิธีคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบของ Likers (สัจจิรา บุญรัตพันธุ์, 2543)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 138 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการกำหนดรหัส และจัดลำดับข้อมูล เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้
 - 2.1 ค่าสถิติ Two Independent Sample t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม
 - 2.2 ค่าสถิติ One-way ANOVA ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง ด้านคุณลักษณะ และด้านแรงจูงใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามอายุ

อายุ		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	13.78	3	4.59	13.16	.000*
	ภายในกลุ่ม	46.77	134	.34		
	รวม	60.55	137			
2. ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	11.98	3	3.99	14.09	.000*
	ภายในกลุ่ม	37.96	134	.28		
	รวม	49.94	137			
3. ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	7.63	3	2.54	3.55	.016*
	ภายในกลุ่ม	95.98	134	.71		
	รวม	103.61	137			
4. ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	14.14	3	4.71	13.83	.000*
	ภายในกลุ่ม	45.68	134	.34		
	รวม	59.83	137			
5. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	9.79	3	3.26	9.18	.000*
	ภายในกลุ่ม	47.59	134	.35		
	รวม	57.38	137			
สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.94	3	3.31	14.11	.000*
	ภายในกลุ่ม	31.47	134	.23		
	รวม	41.41	137			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง ด้านคุณลักษณะ และด้านแรงจูงใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	5.42	2	2.71	6.63	.002*
	ภายในกลุ่ม	55.13	135	.40		
	รวม	60.55	137			
2. ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	2.70	2	1.35	3.86	.023*
	ภายในกลุ่ม	47.24	135	.35		
	รวม	49.94	137			
3. ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	22.37	2	11.18	18.59	.000*
	ภายในกลุ่ม	81.23	135	.60		
	รวม	103.61	137			
4. ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	2.04	2	1.02	2.39	.095*
	ภายในกลุ่ม	57.78	135	.42		
	รวม	59.83	137			
5. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.91	2	.95	2.33	.101
	ภายในกลุ่ม	55.47	135	.41		
	รวม	57.38	137			
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.22	2	2.61	9.73	.000*
	ภายในกลุ่ม	36.19	135	.26		
	รวม	41.41	137			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง และด้านคุณลักษณะ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	10.48	2	5.24	14.12	.000*
	ภายในกลุ่ม	50.07	135	.37		
	รวม	60.55	137			
2. ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	6.57	2	3.28	10.23	.000*
	ภายในกลุ่ม	43.36	135	.32		
	รวม	49.94	137			
3. ด้านความรู้สึกต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	10.64	2	5.32	7.73	.001*
	ภายในกลุ่ม	92.96	135	.68		
	รวม	103.61	137			
4. ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	6.89	2	3.44	8.79	.000*
	ภายในกลุ่ม	52.93	135	.39		
	รวม	59.83	137			
5. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.78	2	2.39	6.134	.003*
	ภายในกลุ่ม	52.60	135	.39		
	รวม	57.38	137			
สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.45	2	3.72	14.80	.000*
	ภายในกลุ่ม	33.96	135	.25		
	รวม	41.41	137			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกต่อตนเอง ด้านคุณลักษณะ และด้านแรงจูงใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		SS	Df	M.S	F	sig.
1. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	19.16	3	6.38	20.67	.000*
	ภายในกลุ่ม	41.39	134	.30		
	รวม	60.55	137			
2. ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	15.72	3	5.24	20.52	.000*
	ภายในกลุ่ม	34.21	134	.25		
	รวม	49.94	137			
3. ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	52.77	3	17.59	46.36	.000*
	ภายในกลุ่ม	50.84	134	.37		
	รวม	103.61	137			
4. ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	24.38	3	8.12	30.71	.000*
	ภายในกลุ่ม	35.45	134	.26		
	รวม	59.83	137			
5. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	21.14	3	7.04	26.05	.000*
	ภายในกลุ่ม	36.24	134	.27		
	รวม	57.38	137			
สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	21.29	3	7.09	47.24	.000*
	ภายในกลุ่ม	20.12	134	.15		
	รวม	41.41	137			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 จากการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อตนเอง ด้านคุณลักษณะ และด้านแรงจูงใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

การศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรพัทธ์ เทพวงษ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของตระกูล จิตวัฒนากร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูภูมิเตอร์ จำกัดผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูภูมิเตอร์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) เพศต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) อายุต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) สถานภาพต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ การศึกษาของ กนกวรรณ วงษ์ศิริ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดเทศบาลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีตำแหน่งงาน การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ด้านความรู้ ทางองค์กรควรมีการตรวจสอบระดับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และทำการพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการศึกษาถึงปัญหาและที่มาของปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง

2. ด้านทักษะ ควรมีการประเมินทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงมีการจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

3. ด้านความรู้สึกละตัวตนเอง ควรมีการวางแผนหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในงานอย่างเป็นลำดับขั้น ชัดเจน เนื่องจากในปัจจุบัน เมื่อเกิดขึ้นผิดพลาด พนักงานได้มีการแก้ไขข้อผิดพลาดดังกล่าวด้วยวิธีต่าง ๆ ซึ่งในบางวิธีเป็นวิธีที่ผิดไปจากกฎระเบียบ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกละเลยความไม่ซื่อสัตย์ในตนเอง ในการปฏิบัติงาน

4. ด้านคุณลักษณะ ควรมีการสร้างค่านิยมในการสื่อสารพูดคุยกันด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ทั้งในการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อลดปัญหาการเข้าใจผิดในการสื่อสารและกระทบต่อการปฏิบัติงาน

5. ด้านแรงจูงใจ ควรมาการระบุมมาตรฐานในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบและพัฒนาตนเองให้สามารถเลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาโดยศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยแรงจูงใจ หรือปัจจัยอิทธิพลจากบุคคลอื่น ๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่หลากหลายขึ้น
3. ควรมีการศึกษาระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์กันว่ามากน้อยเพียงใด ซึ่งสามารถนำไปวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ วงษ์ศิริ. (2555). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดเทศบาลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2564). *ศูนย์อสังหาริมทรัพย์ ชีชี 2565 อสังหาริมทรัพย์เริ่มฟื้น หลังการคลายล็อก LTV*. ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/972329>.
- จิรพัทธ์ เทพวงษ์ และอนุรักษ ไกรยุทธ์. (2562). *สมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ตระกูล จิตวัฒนากร. (2561). *สมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัด* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์. (2564). *Surviving Stabilizing Sustaining Real Estate Industry Annual Report 2020*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.