



สมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิผลของพนักงานธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

Working Competency for Employee's Effectiveness: A Case of Buddha Statue Casting Mills Located in Bangkok Metropolitan Region

กัญจน์ณภัทร์ สุขคล้าย และ อนิรุทธิ์ ผ่องแผ้ว

Kanchanaphat Sukhlai and Anirut Phongphaew

สถาบันรัชต์ภาคย์

Email: sukkhlaiphath@gmail.com

Received February 11, 2017 & Revise J February 28, 2017 & Accepted June 31, 2017

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อหาความสัมพันธ์ของสมรรถนะ การปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิผลของพนักงานธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรอิสระที่บ่งบอกสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการใฝ่รู้ ด้านความสามารถ และด้านการทำงานเป็นทีม และตัวแปรตามที่บ่งบอก ประสิทธิภาพของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมายด้านการบูรณาการและด้านความจงรักภักดี ต่อองค์กร วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) ด้วยวิธี Pearson Correlation Coefficient

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่พนักงานมีความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนด้านที่พนักงานมีความคิดเห็นเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำงาน เป็นทีม ผลการศึกษายังพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่พนักงานมีความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด คือด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนด้านที่พนักงานมีความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับตัว ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิผลของพนักงานธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทาง



เดียวกันกับประสิทธิผลของพนักงานในด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมาย และด้านการบูรณาการ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำสำคัญ: สมรรถนะในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพ, พนักงาน, ธุรกิจโรงหล่อพระ, เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Abstract

The objectives of this research were to study work effectiveness, work competency on the part of employees working in Buddha statue casting mills, and the relationship that might exist between employees' work effectiveness and their work competencies. The population selected for this study was employees working in Buddha statue casting mills. Sample of 400 employees were selected. Achievement, learning, ability and team working were the independent variables used to denote work competency. Adaptation, goal attainment, work integration, loyalty to one's own organization were the dependent variables used to denote work effectiveness. Questionnaires were used as a tool to collect the data. The Statistical tools used in this research included both descriptive statistics (frequency distribution, percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics (simple regression and Pearson's correlation coefficient)

The outcome of the study revealed that the overall scores denoting work competency, were high on a given rating scale, Achievement scored the highest while Teamwork scored the lowest. In addition, the overall scores denoting working effectiveness, were also high on a given rating scale. The highest score went to loyalty to one's own organization while The lowest score went to adaptation. The study of the relationship between work competency and work effectiveness indicated that work competency was positively correlated to adaptation, goal attainment and work integration but working competency was not correlated to loyalty to one's own organization.

Keywords: Performance, Efficiency, Employees, Buddha amulet foundry business, Bangkok and surrounding areas

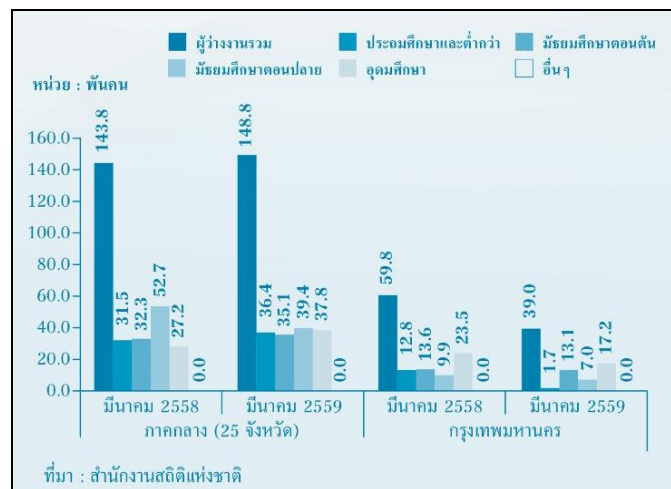


บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ตลาดแรงงานสำหรับภาคกลาง (25 จังหวัด) รวมกรุงเทพมหานคร ในเดือนมีนาคม 2559 พบว่า ตลาดแรงงานมีผู้สมัครงานมากกว่าความต้องการแรงงานของบริษัท จำนวน 4,192 คน โดยแบ่งออกเป็นความต้องการแรงงาน มีจำนวน 13,437 คน ในขณะที่ผู้สมัครงาน มีจำนวน 17,629 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดือนเดียวกันของปีก่อนความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 6.14 โดยอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมการผลิต รองลงมา คือ กิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และวิชาการ และกิจกรรมทางการเงิน และประกันภัย ตามลำดับ สำหรับผู้สมัครงานมีปริมาณเพิ่มขึ้น ร้อยละ 6.54 แต่การบรรจุเข้าทำงานมีปริมาณที่ลดลงจากปีก่อน ร้อยละ 7.60 จึงส่งผลให้ตลาดแรงงานมีผู้ว่างงานถึง 148.8 พันคน เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ร้อยละ 3.48 ประกอบด้วย ผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อน จำนวน 51.3 พันคน เคยทำงานมาก่อน จำนวน 97.4 พันคน โดยเป็นผู้ว่างงานที่เคยทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด รองลงมา คือ ภาคเกษตรกรรม การขายส่ง การขายปลีก ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ ซึ่งสาเหตุที่ทำให้พนักงานออกจากงานส่วนใหญ่เป็นการลาออกด้วยความสมัครใจ ร้อยละ 88.63 และการเลิกจ้าง ร้อยละ 11.37 ดังภาพประกอบที่ 1-3 (กองวิจัยตลาดแรงงาน : 2559)



ภาพประกอบที่ 1 แสดงความต้องการแรงงาน ผู้สมัครงาน และการบรรจุงานเปรียบเทียบเดือนมีนาคม 2559 และเดือนมีนาคม 2558



ภาพประกอบที่ 2 แสดงผู้ว่างงาน ภาคกลาง (25 จังหวัด) และกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา เปรียบเทียบเดือนมีนาคม 2559 และเดือนมีนาคม 2558



ภาพประกอบที่ 3 แสดงผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน เปรียบเทียบเดือนมีนาคม 2559 และเดือนมีนาคม 2558

องค์กรทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายอย่าง ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยมนุษย์จะเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และลงมือปฏิบัติ ดังนั้นสิ่งหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ คือ การดูแลเอาใจใส่ การพัฒนาศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ และปลูกจิตสำนึกให้พนักงานทุกคนเกิดความพึง



พอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กร ดังนั้นพนักงานที่เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และแรงกระตุ้นให้พร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและขององค์กร ทั้งนี้การที่จะทำงานให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้นจะมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล สิ่งหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานของพนักงานคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มเวลา เต็มกำลังความสามารถและทำด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการพัฒนาองค์กรของตนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะให้ความสำคัญและตระหนักถึง

จากการแข่งขันทางธุรกิจที่มากขึ้น เป็นเหตุให้องค์กรต่างๆ ต้องพยายามเร่งปรับตัวเพื่อสร้างความอยู่รอดในเชิงการแข่งขัน จึงทำให้องค์กรต่างๆ หันมาสนใจกับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานมากขึ้น เพราะถือว่า “มนุษย์” เป็นทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นมูลค่าได้โดยตรง ซึ่งการสรรหาว่าจ้างคนที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีมีฝีมือเข้ามาทำงานให้กับองค์กร สิ่งหนึ่งที่ต้องรีบดำเนินการและควรทำอย่างต่อเนื่อง คือ การสร้างระบบในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของมนุษย์

สำหรับธุรกิจโรงหล่อพระเป็นธุรกิจที่ผลิตแผ่นโลหะทองแดง ทองเหลือง ปัมโลหะ และจัดสร้างวัตถุมงคล ฯลฯ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความสามารถเฉพาะทาง ทั้งทางด้านทักษะ ฝีมือในการปั้น และการหล่อต้องใช้ความละเอียดอ่อน และประณีตสูง ถือเป็นเอกลักษณ์ และความสามารถเฉพาะตัว ดังนั้นเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ องค์กรจึงควรทำการรักษาทรัพยากรที่มีความสำคัญนี้ให้ทำงานและอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยการเสริมสร้างสมรรถนะให้กับพนักงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย การเสริมสร้างสมรรถนะให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานเป็นตัวนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรให้สำเร็จและเป็นที่ยั่งยืนในอนาคต

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิผลของพนักงานธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของพนักงานให้มีคุณภาพมากขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความรักในองค์กร และทำงานด้วยความเต็มใจ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิผลของพนักงานธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้



1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิผลของพนักงานธุรกิจโรงหล่อพระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งการศึกษานี้อาศัยทฤษฎีสมรรถนะ และทฤษฎีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดตัวแปรในการศึกษาวิจัย

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2560

ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทที่ดำเนินธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี

ประชากรการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 90 แห่ง ใน 6 จังหวัด ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่ จึงไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิผลของพนักงานธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สรุปผลการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.50 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 72.80 อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.30 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 49.70 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.00



2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานของธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมา คือ ด้านการใฝ่รู้ มีค่าเฉลี่ย 3.69 ด้านความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.55 และด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.44 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด คือ เรื่องพนักงานเห็นว่าการจัดลำดับงานอย่างเหมาะสมตามความเร่งด่วนของงานมีความสำคัญ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 และเรื่องที่พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เรื่องพนักงานมีความทุ่มเท มีความอดทน และขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.78

2.2 ด้านการใฝ่รู้ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด คือ เรื่องพนักงานมีความใฝ่รู้ และรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 และเรื่องที่พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เรื่องความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและพนักงานสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.66

2.3 ด้านความรู้ความสามารถ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด คือ เรื่องพนักงานสามารถถ่ายทอดความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ให้หน่วยงานภายในเข้าใจได้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 และเรื่องที่พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เรื่องพนักงานศึกษา หาความรู้ และองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกัสายงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด คือ เรื่องพนักงานมีการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 และเรื่องที่พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เรื่องพนักงานให้ความร่วมมือกับทีมงานในการรับผิดชอบดำเนินงานให้เสร็จสิ้นตามกำลังความสามารถ โดยไม่เป็นภาระให้ทีม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.68 รองลงมา คือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย และด้านการบูรณาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.64 และด้านการปรับตัว มีค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ด้านการปรับตัว พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด คือ เรื่องพนักงานสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นตามงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57 และเรื่องที่พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เรื่องพนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.30



3.2 ด้านการบรรลุเป้าหมาย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด คือ เรื่อง พนักงานสามารถผลิตสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าได้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67 และเรื่องที่พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เรื่องพนักงานสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61

3.3 ด้านการบูรณาการ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด คือ เรื่องพนักงานมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายในองค์กรบ่อยครั้ง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66 และเรื่องที่พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เรื่องพนักงานสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นภายในองค์กรได้เป็นอย่างดีและองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์กันภายในองค์กรเป็นประจำและต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.64

3.4 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด คือ เรื่องพนักงานมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69 และเรื่องที่พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เรื่องพนักงานเห็นว่าองค์กรของท่านควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.66

4. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของพนักงานธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.648 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการใฝ่รู้ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลของพนักงานด้านการปรับตัว และด้านการบูรณาการ อยู่ในระดับที่ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการใฝ่รู้มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลของพนักงานด้านการบูรณาการ อยู่ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลของพนักงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

ผลการศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิผลของพนักงานธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถอภิปรายเป็นรายประเด็นได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ทั้งด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์



ด้านการใฝ่รู้ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งพนักงานที่เห็นด้วยนั้นอาจเนื่องมาจากพนักงานเห็นว่าสมรรถนะในด้านต่างๆ เป็นตัวช่วยผลักดันให้บุคคลต่างๆ สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้สูงกว่าที่เป้าหมายกำหนดได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังสามารถช่วยให้เผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา หล่อตระกูล (2557 : 204-226) กล่าวคือ การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักไตรสิกขาจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากที่สุด รองลงมา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ทั้งด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการบูรณาการ และด้านความจงรักภักดี ซึ่งพนักงานที่เห็นด้วยนั้นอาจเนื่องมาจากพนักงานเห็นว่าพนักงานมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ พนักงานแต่ละระดับมีความร่วมมือร่วมใจกัน สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี เพื่อให้องค์กรเกิดการทำงานที่ราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ ศรีเกรียงไกร (2558 : 1654-1670) กล่าวคือ ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางด้านงานขายมีจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ และนโยบายบริษัท

3. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของพนักงานธุรกิจโรงหล่อพระในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ในภาพรวมสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลของพนักงานในด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุเป้าหมาย และด้านการบูรณาการ สำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลของพนักงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ หล้าภา แก้วเสียง (2556) กล่าวคือ สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างมาก ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีนั้น ไม่สามารถที่จะมุ่งเน้นส่วนหนึ่งส่วนใดได้ การที่องค์กรประสบความสำเร็จเกิดจากการขับเคลื่อนองค์ประกอบส่วนอื่นๆ ไปพร้อมกัน การทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่นของตัวพนักงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการได้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดี โดยมีเป้าหมายเดียวกัน คือ สนองความต้องการของประชาชนด้วยการให้บริการที่เต็มใจและซื่อสัตย์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานทางด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมพนักงานในความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ภายในบริษัทควรให้พนักงานแต่ละฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการ



ปฏิบัติงานร่วมกัน และจัดประชุมประจำเดือนเพื่อชี้แจงและสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคีกันภายในบริษัท

2. จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทางด้านการปรับตัว โดยรวมพนักงาน ในความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ภายในบริษัทควรมอบหมายงานให้พนักงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล และบริษัทควรส่งพนักงานไปพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น และตรงตามงานที่ได้รับ มอบหมาย ส่งผลให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปด้วยความราบรื่น และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2559). ภาวะความต้องการแรงงานภาคกลาง. *วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานภาคกลาง*.

ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนมีนาคม 2559.

กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน*

ชวลลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐ
ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร*

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสน
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

ณรงค์ ศรีเกรียงทอง. (2558). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิภาพในงานขายของพนักงานที่ปรึกษางาน
ขาย (PC) และพนักงานที่ปรึกษาความงาม (BA) ของบริษัทโมเดิร์นคาสอินเตอร์เนชั่นเนลคอสเมติกส์
จำกัด. Veridian E-Journal, Slipakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 8
ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2558.*

นรินทร์ จันทรหอม. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออม*

ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. (2557). *การพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้วย Competency*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

<http://www.entaining.net/knowledge6.php>. สืบค้นวันที่ 4 ธันวาคม 2559.

ปริญ บุญฉนวน. (2556). *วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิภาพองค์การของศาลยุติธรรม: ตัวแบบ
สมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*



- พิสิษฐ์ พลอินทร์. (2557). การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกลาง สำนัก
การแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม – มิถุนายน 2557).
- มานะ โตสมบัติ. (ม.ป.ป.) สมรรถนะคืออะไร. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<https://www.gotoknow.org/posts/196396>. สืบค้นวันที่ 4 สิงหาคม 2559
- ลฎาภา แก้วเสียง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการ
จัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2558). การประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท
ผลิตยางรถยนต์ชั้นนำระดับโลกแห่งหนึ่ง. วารสารวิทยาการจัดการ ปีที่ 32 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม –
เดือนมิถุนายน 2558.
- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แสงทอง แป้นประโคน. (2558). สมรรถนะการปฏิบัติงานของนายช่างโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด
นครพนม. วารสารการประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์ ำ เพื่อ
ก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2 วันที่ 18 -19 มิถุนายน 2558 ณ วิทยาลัยนพรว เขตมา อำเภอ
เมือง จังหวัดนครราชสีมา : ภาคโปสเตอร์.
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.