การพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของ บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

COMPETENCY DEVELOPMENT FOR MACHINES OPERATORS IN S.KHONKAEN FOOD PUBLIC COMPANY LIMITED

วารุณี ปันทะนะ

Warunee Pantana

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

การพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของ บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

วารุณี ปันทะนะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

COMPETENCY DEVELOPMENT FOR MACHINES OPERATORS IN S.KHONKAEN FOOD PUBLIC COMPANY LIMITED

WARUNEE PANTANA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM
FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP
Academic Year 2015

Copyright of Rajamangala University of Technology Krungthep

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของ บริษัท ส.ขอนแก่น ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)
โดย	วารุณี ปันทะนะ
ปีการศึกษา	2558

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ดร.หทัยกร พันธุ์งาม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี สังข์ทอง)

.....กรรมการ

(ดร.ปรมินทร์ โฆษิตกุลพร)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ)

Thesis Title	Competency Development for Machines Operators in S.Khonkaen Foods Public Company Limited
By	Warunee Pantana
Academic Year	2015

Accepted by Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Krungthep in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Business Administration.

...…… Dean of Faculty of Business Administration

(Dr. Hathaikorn Panngum)

THESIS COMMITTEE

...…….…….…..…… Examination Committee Chairperson

(Assistant Professor Dr. Montri Songthong)

….…...……..…Committee

(Dr.Paramin Khositkulporn)

…...……..Committee and Advisor

(Assistant Professor Dr. Kittipong Sophonthummapharn)

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)”ครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ อาจารย์ที่ปรึกษาได้สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตลอดมารวมถึงการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยมีความถูกต้อง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี สังข์ทอง ดร.ปรมินทร์ โฆษิตกุลพร และดร.ปาริชาติ เนินทอง ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ขอบพระคุณประธานและคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำมาปรับปรุงแก้ไขการเขียนวิทยานิพนธ์ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และขอบพระคุณคณาจารย์วิชาหลักสูตรและการสอนที่ให้ความเมตตาห่วงใย คอยสอบถามให้คำแนะนำและให้กำลังใจตลอดระยะเวลาของการศึกษา

ขอขอบพระคุณกรรมการผู้จัดการใหญ่ และรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์จำกัด (มหาชน) (ฝ่ายผลิต โรงงานบางพลี) ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยในบริษัทฯ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกฝ่ายในบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์จำกัด (มหาชน) ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจให้ตลอดมา ขอบคุณสามีที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจสำคัญให้มีแรงบันดาลใจจนสำเร็จการศึกษา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและประเทศชาติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วารุณี ปันทะนะ
ผู้วิจัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ **การพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของ บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)**

นักศึกษา **วารุณี ปันทะนะ**

อาจารย์ที่ปรึกษา **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ**

ปีการศึกษา **2558**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะและเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้านเครื่องจักรใน 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานควบคุมเครื่องจักรของ บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งหมด 160 คนและเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดด้วยเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยใช้ปี พ.ศ. เป็นเกณฑ์ เนื่องจากจำนวนพนักงานในแต่ละปีมีการเปลี่ยนแปลง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test และ One-way Anova

ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของพนักงานควบคุมเครื่องจักร บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้ทางเทคนิค และความรู้ด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านทักษะการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร และทักษะการใช้งานเครื่องจักรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านทักษะการบำรุงรักษาอยู่ในระดับน้อย และด้านคุณลักษณะทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของพนักงานควบคุมเครื่องจักร จากภาพรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่แตกต่างกัน ส่วนอายุการทำงาน และประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของสมรรถนะ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือควรจัดอบรม ด้านความรู้ และทักษะให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้านเครื่องจักร เพราะเป็นกลไก และกำลังสำคัญของกระบวนการผลิต

คำสำคัญ : สมรรถนะ, พนักงานควบคุมเครื่องจักร, บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

THESIS TITLE **Competency Development for Machines Operators in S. Khonkaen Foods Public Company Limited**

STUDENT **Warunee Pantana**

ADVISOR **Assistant Professor Dr. Kittipong Sophonthummapharn**

ACADEMIC YEAR **2015**

Abstract

The purpose of this research were to study and compare the competency level of machine operators in 3 aspects including knowledge, skill, and characteristic. The research populations were all 160 machine operators, and collect data of total operators with Cluster Sampling Techniques by year basis due to the number of operators of each year have changed, in S.Khonkaen Foods Public Company (Limited). The instrument used to collect data was a questionnaire. The data were analyzed by using statistical techniques of frequency, percentage, mean, and standard deviation. For inferential statistic, the techniques of t-test and one-way Anova were applied.

The results showed that the competency in the aspect of technical knowledge and machine effectiveness knowledge were rated at moderate level. Similarly, the skills for machine fine-tuning and machine operating were also rated at moderate level. However, the skill for machine maintenance was rated at low level. For characteristic part, all 3 aspects were found having competency at high level. For comparative testing, the three aspects of competency, knowledge, skill, and characteristics, were found statistically significant different when compared with gender, age, education level, income and job position. Whereas, it has no different when compared with working experience and responsible machines. Based on the finding, the training especially in the area of knowledge and skills would be recommended for machine operators as they are the key driver in production process

Keywords : Competency, Machine Operators, S.Khonkaen Foods Public Company Limited

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	**ก**
บทคัดย่อภาษาไทย	**ข**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	**ค**
สารบัญ	**ง**
สารบัญตาราง	**ช**
สารบัญภาพ	**ญ**
บทที่ 1 บทนำ	**1**
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามหรือโจทย์วิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	**9**
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ	16
2.4 ข้อมูลทั่วไปบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)	24
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	40

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย **41**

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 41

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 41

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 45

3.4 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล 45

บทที่ 4 ผลการวิจัย **47**

4.1 ผลการวิเคราะห์ทางด้านประชากรศาสตร์ 47

4.2 ค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะพนักงานจำแนกตามองค์ประกอบของ
สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ 50

4.3 สรุปค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท
ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 56

4.4 การทดสอบสมมติฐาน 57

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านข้อมูลทั่วไป 82

4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านการทำงาน 84

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ **86**

5.1 สรุปผลการวิจัย 86

5.2. อภิปรายผลการวิจัย 90

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 95

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 96

บรรณานุกรม **97**

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก **101**

ภาคผนวก ก. **102**

แบบรับรองการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ
ในการทำวิทยานิพนธ์ 103

ภาคผนวก ข. **105**

แบบสอบถาม 106

ภาคผนวก ค. **110**

หนังสือเชิญ 111

ภาคผนวก ง. **114**

ค่าดัชนีความสอดคล้อง 115

ประวัติผู้วิจัย **120**

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	สรุปตัวแปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
ตารางที่ 3.1	ระดับสมรรถนะ	42
ตารางที่ 3.2	แสดงคะแนนเฉลี่ยระดับสมรรถนะตามเกณฑ์	43
ตารางที่ 3.3	แสดงการทดสอบความเชื่อมั่น	45
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน และร้อยละจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ทั่วไป	47
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน และร้อยละจำแนกตามลักษณะด้านการทำงาน	49
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะพนักงานด้านความรู้จำแนกรายข้อ	50
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะพนักงานด้านทักษะจำแนกรายข้อ	51
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะพนักงานด้านคุณลักษณะจำแนกรายข้อ	53
ตารางที่ 4.6	สรุปค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักร	56
ตารางที่ 4.7	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่เพศต่างกัน	57
ตารางที่ 4.8	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุต่างกัน	59
ตารางที่ 4.9	การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุต่างกัน	59
ตารางที่ 4.10	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุต่างกัน	60
ตารางที่ 4.11	การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุต่างกัน	61
ตารางที่ 4.12	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุต่างกัน	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.13	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงาน ควบคุมเครื่องจักรที่ระดับศึกษาต่างกัน	62
ตารางที่ 4.14	การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงาน ควบคุมเครื่องจักรที่ระดับการศึกษาต่างกัน	63
ตารางที่ 4.15	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงาน ควบคุมเครื่องจักรที่ระดับการศึกษาต่างกัน	64
ตารางที่ 4.16	การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงาน ควบคุมเครื่องจักรที่ระดับการศึกษาต่างกัน	65
ตารางที่ 4.17	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะพนักงาน ควบคุมเครื่องจักรที่ระดับการศึกษาต่างกัน	67
ตารางที่ 4.18	การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะพนักงาน ควบคุมเครื่องจักรที่ระดับการศึกษาต่างกัน	68
ตารางที่ 4.19	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงาน ควบคุมเครื่องจักรที่รายได้ต่างกัน	69
ตารางที่ 4.20	การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงาน ควบคุมเครื่องจักรที่รายได้ต่างกัน	70
ตารางที่ 4.21	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะทักษะพนักงาน ควบคุมเครื่องจักรที่รายได้ต่างกัน	71
ตารางที่ 4.22	ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงาน ควบคุมเครื่องจักรที่รายได้ต่างกัน	71
ตารางที่ 4.23	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะพนักงาน ควบคุมเครื่องจักรที่รายได้ต่างกัน	72
ตารางที่ 4.24	การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะพนักงาน ควบคุมเครื่องจักรที่รายได้ต่างกัน	73
ตารางที่ 4.25	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงาน ควบคุมเครื่องจักรที่ตำแหน่งงานต่างกัน	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.26	การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่ตำแหน่งงานต่างกัน	74
ตารางที่ 4.27	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่ตำแหน่งงานต่างกัน	75
ตารางที่ 4.28	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่ตำแหน่งงานต่างกัน	75
ตารางที่ 4.29	การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะคุณลักษณะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่ตำแหน่งงานต่างกัน	76
ตารางที่ 4.30	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุการทำงานต่างกัน	77
ตารางที่ 4.31	การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุงานต่างกัน	77
ตารางที่ 4.32	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุการทำงานต่างกัน	78
ตารางที่ 4.33	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุการทำงานต่างกัน	79
ตารางที่ 4.34	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่รับผิดชอบประเภทเครื่องจักรต่างกัน	80
ตารางที่ 4.35	การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่รับผิดชอบประเภทเครื่องจักรต่างกัน	80
ตารางที่ 4.36	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่รับผิดชอบประเภทเครื่องจักรต่างกัน	81
ตารางที่ 4.37	การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่รับผิดชอบประเภทเครื่องจักรต่างกัน	81
ตารางที่ 4.38	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้านข้อมูลทั่วไป	82
ตารางที่ 4.39	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้านการทำงาน	84

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 2.1	แสดงองค์การที่มีประสิทธิภาพ	12
ภาพที่ 2.2	การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)	14
ภาพที่ 2.3	แสดงการเปรียบเทียบ Competency กับภูเขาน้ำแข็ง	20
ภาพที่ 2.4	ขั้นตอนการกำหนด Core Competency	22
ภาพที่ 2.5	โครงสร้างบริหารบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)	25
ภาพที่ 2.6	โครงสร้างการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทฯ	26
ภาพที่ 2.7	กรอบแนวคิดในการวิจัย	40

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) ประกอบกับวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี (Technology) ที่มีการเปลี่ยนแปลง และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วโดยไม่จำกัดจำนวนและเวลา นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ กลายเป็นโลกไร้พรมแดนข้อมูลข่าวสารมาจากประเทศต่างๆ ทุกคนในสังคมจะต้องปรับตัว (ลิขิต ธีรเวคิน, 2539, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2548) กับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงต้องมีการคาดการณ์โครงสร้างทางเศรษฐกิจในอนาคต ซึ่งปัจจุบันการแข่งขันในระดับโลกไม่ได้จำกัดเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่หรือบริษัทข้ามชาติเท่านั้น แต่การแข่งขันเปิดกว้างสำหรับองค์กรทุกระดับด้านผลกระทบของเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัฒน์ (กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ, 2550)

แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด (พ.ศ. 2555-2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้แก่ คน สังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยความรู้ทางเทคโนโลยีนวัตกรรม การพัฒนาประเทศที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการประเทศ ความเสี่ยงในหลายมิติที่อาจทำให้ปัญหาต่างๆ รุนแรงมากขึ้น การพัฒนาประเทศในอนาคต จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้เข้มแข็งเพื่อสามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคง ดังนั้นเมื่อสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง คนในสังคมจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป็นการศึกษาตลอดชีวิตซึ่งครอบคลุมทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้แก่บุคคลทุกช่วงอายุให้ได้รับการศึกษาทั้งด้านสังคม สิ่งแวดล้อม ศาสนา เศรษฐกิจและการเมือง เพื่อพัฒนาบุคคลอย่างเต็มศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตประกอบอาชีพและการปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของความเจริญและความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีประเทศต่างๆ ได้นำการศึกษา

ตลอดชีวิตมาเป็นหลักแนวคิดในการจัดการศึกษาของประเทศ การเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ มีผลกระทบต่อประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีผลกระทบต่อเนื่องทั่วโลก ซึ่งจะต้องเตรียมความพร้อมให้ประชาชนที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงทีรวมทั้งสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และให้ความสำคัญต่อทรัพยากรการเรียนรู้ทุกประเภททั้งสื่อเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการเข้าถึงแหล่งความรู้ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ ให้บุคคลสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้ (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ., 2543, อาชัญญา รัตนอุบล และคนอื่นๆ, 2557)

พัฒนาการที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในปลายศตวรรษที่ 20 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลหรือการปฏิวัติขึ้นในทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้โลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคสารสนเทศ (Information Society) และระบบเศรษฐกิจของโลกเปลี่ยนแปลงเป็นระบบเศรษฐกิจสารสนเทศ (Information Economy) ระบบเศรษฐกิจใหม่ (New Economy) หรือระบบเศรษฐกิจแบบดิจิตอล (Digital Economy) ปัจจุบันอุตสาหกรรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้กลายเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญของโลก ซึ่งเทคโนโลยีหลายๆ อย่างมีการพัฒนาและถูกนำมาใช้อย่างมากในปัจจุบันส่งผลให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรใดก็ตามที่สามารถคาดการณ์แนวโน้มทิศทางและพฤติกรรมได้ถูกต้องจะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว (ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ, 2546., กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ, 2552)

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์การยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคลจัดให้เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) โดยจะมีการสร้างฐานความรู้ (Konwledge Based) และทุนทางปัญญา (Intellectual Capitat) เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรบุคคลในยุคต่อจากนี้ไปจะต้องมีทั้งความสามารถ (Ability) ความเชี่ยวชาญ (Competence) และความเป็นมืออาชีพ (Professional) อย่างแท้จริง ต้องพัฒนาตนเองเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) อย่างต่อเนื่องเพื่อนำพาตนเองและองค์การสู่ความสามารถทางการแข่งขันและสร้างความได้เปรียบอย่างยั่งยืน (เจษฎา นกน้อย, 2554)

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดขององค์กร และเป็นปัจจัยที่สำคัญของการแข่งขันทางธุรกิจ ดังนั้นบุคลากรต้องมีความสามารถในการทำงานได้หลายอย่าง (Multiskilled) และเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude)

เพื่อให้สามารถแข่งขันกับผู้อื่นทั้งในระดับประเทศและระดับโลกได้ และยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มของสังคมไทยในอนาคตได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างมากต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ องค์การ และของตัวบุคลากรเอง (ชูชัย สมิทธิไกร, 2554)

บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารแปรรูปจากเนื้อสุกร ได้แก่ แหนม หมูยอ ไส้กรอกอีสาน ลูกชิ้นหมู กุนเชียง อองเทร่ แคบหมูและมูชิ เป็นต้น มียอดขายประมาณ 2,000 ล้านบาทต่อปี (รายงานประจำปี บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) 2557) พนักงานในส่วนของกิจการผลิตโรงงานบางพลี มีจำนวน 593 คน (ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2558 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ) ซึ่งพบปัญหาเรื่องอัตราการ Turnover ใน ปีพ.ศ. 2557 เฉลี่ย 5.64% และ ปีพ.ศ. 2558 เฉลี่ย 2.14% (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ) โดยมีเครื่องจักรในกระบวนการผลิตจำนวน 171 เครื่อง (ทะเบียนเครื่องจักรฝ่ายวิศวกรรม) และเมื่อเครื่องจักรเกิดขัดข้องหรือเสีย (Breakdown) ส่งผลกระทบต่อการส่งมอบสินค้าให้ลูกค้าไม่ได้ตามเวลาที่กำหนด และสูญเสียโอกาสในการขายปีพ.ศ. 2557 เป็นจำนวนเงิน 34.6 ล้านบาท (ฝ่าย Supply Chain) และยังพบปัญหาค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมเครื่องจักรในปีพ.ศ. 2557 เป็นจำนวนเงิน 3.51 ล้านบาท ปีพ.ศ. 2558 เป็นจำนวนเงิน 3.15 ล้านบาท (ประวัติการซ่อมเครื่องจักร ฝ่ายวิศวกรรม) และมีค่าล่วงเวลาปีพ.ศ. 2557 เป็นจำนวนเงิน 24 ล้านบาท ปีพ.ศ. 2558 เป็นจำนวนเงิน 20 ล้านบาท (ข้อมูลจากฝ่ายบัญชีฯ)

บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองภารกิจหลักของบริษัทฯได้ แม้ว่ากระบวนการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ จะกลั่นกรองผู้สมัครอย่างมีประสิทธิภาพจนได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดเพื่อเข้ามาเป็นพนักงานของบริษัทฯ แต่ก็ไม่สามารถทำงานและสร้างคุณค่าให้องค์กรได้ทันที ซึ่งยังต้องได้รับการเรียนรู้และทำความเข้าใจเพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับองค์กรและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์กรโดยทั่วไปจะสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจแก่พนักงานด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมบุคลากรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

ผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานในฝ่ายบริหารของบริษัทฯ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดูแลเครื่องจักรของบริษัทฯ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์กับ

บริษัทฯ และสามารถนำผลการวิจัยไปเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการแก้ไขปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยการจัดการองค์การ การวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนาและการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบให้รางวัลและค่าตอบแทน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 คำถามหรือโจทย์วิจัย

1.2.1 พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) มีสมรรถนะในระดับใด

1.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับสมรรถนะต่างกันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

1.4 สมมติฐานการวิจัย

H1 : พนักงานที่เพศต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน

H2 : พนักงานที่อายุต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน

H3 : พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน

H4 : พนักงานที่ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน

H5 : พนักงานที่อายุการทำงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน

H6 : พนักงานที่รายได้ต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน

H7: พนักงานที่รับผิดชอบประเภทเครื่องจักรต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยกำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านภูมิศาสตร์

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษา ณ บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์

ประชากรที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 160 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบ

1.5.3.2 ตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบของสมรรถนะได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

1.5.4 ขอบเขตด้านประเด็นที่ศึกษา

ขอบเขตที่ศึกษา เป็นการศึกษาวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการในด้านความรู้ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนา หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการ ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้เกิดการปรับปรุงบุคลากรให้มีประสิทธิภาพทางด้านสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ รวมถึงกำหนดรูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ไปในทิศทางที่ดีขึ้น

การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การสำรวจ หาข้อมูลทั้งลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคคล เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการกำหนดรูปแบบหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนา และการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมใด ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่า และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร และตนเอง

สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรม หลักวิชาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะที่ทำให้การปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมใดๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเหนือกว่าบุคคลอื่น กลุ่ม หรือองค์กรอื่น ซึ่งสามารถกระตุ้น ฝึกฝนแสวงหาและพัฒนาได้

สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องจักร ซึ่งเป็นความรู้เฉพาะทางที่บุคคลนั้นสั่งสมมาจากการศึกษาข้อมูลต่างๆ การฝึกอบรม การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมถึงประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ด้านเทคนิค และประสิทธิภาพเครื่องจักร

ความรู้ทางเทคนิค หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับเครื่องจักรทางด้านเทคนิค ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้พื้นฐานในการควบคุมเครื่องจักร ความรู้ด้านทฤษฎี ความรู้ทางด้านระบบไฟฟ้า และการบำรุงรักษาเบื้องต้น

ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของเครื่องจักร ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้เกี่ยวกับความเร็ว ความพร้อมการใช้งาน ความสามารถการทำงาน และระยะเวลาการเดินเครื่องจักร

สมรรถนะด้านทักษะ หมายถึง ความชำนาญด้านเครื่องจักร ซึ่งแต่ละบุคคลต้องฝึกฝนปฏิบัติพัฒนาและเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อก่อให้เกิดความชำนาญต้องใช้ระยะเวลาฝึกฝนและเรียนรู้จน

เกิดความชำนาญ โดยจะแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือด้านการตั้งค่าการทำงาน การใช้งาน และการบำรุงรักษาเครื่องจักร

ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร หมายถึง ความชำนาญเกี่ยวกับการใช้งานด้านเครื่องจักร ผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถตั้งค่าความเร็ว อุณหภูมิ เวลาและแรงดันลมเครื่องจักรได้อย่างชำนาญและรวดเร็ว

ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร หมายถึง ความชำนาญเกี่ยวกับการใช้งานด้านเครื่องจักรผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถถอดประกอบ หล่อลื่นขันแน่น เปลี่ยนรุ่นการผลิตและปรับตั้งเครื่องจักรได้อย่างชำนาญและรวดเร็ว

ทักษะด้านการบำรุงรักษา หมายถึง การบำรุงรักษาเครื่องจักรเพื่อให้มีอายุการใช้งานที่เหมาะสม ซึ่งจำเป็นต้องกำหนดวิธีการและความถี่ที่เหมาะสมในการบำรุงรักษาในระบบกลไกการทำงานในระบบส่งกำลังของเฟือง ลูกปืน ซีลและอุปกรณ์ไฟฟ้าได้ถูกต้องและเหมาะสม

สมรรถนะด้านคุณลักษณะ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก ทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมากับบุคคลนั้น โดยมีปัจจัยมาจากพื้นฐานครอบครัว การเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ รอบตัวจนก่อให้เกิดเป็นลักษณะเฉพาะ อุปนิสัยหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ หากบุคคลนั้นมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในตนเอง เกิดทัศนคติที่ดีต่องานหรือบุคคลรอบข้างส่งผลให้บุคคลนั้นมีลักษณะโดดเด่นเป็นที่ต้องการขององค์กร

คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ได้รับมอบหมาย และเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของทีมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นเป็นอย่างดี และเคารพการตัดสินใจหรือความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ หมายถึง มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างขวัญและกำลังใจเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น และมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และต่อองค์กร ยึดเอาประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดเหตุ และให้ความสำคัญเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน

เครื่องจักร AA หมายถึง เครื่องจักรที่มีความสำคัญต่อกระบวนการผลิตมากมีเพียง 1 เครื่องต่อไลน์ผลิตมีราคาสูงเมื่อเกิดขัดข้องหรือเสีย (Break down) ต้องหยุดการผลิตสินค้าทั้งกระบวนการเพราะไม่มีเครื่องสำรองส่งผลกระทบต่อการส่งมอบสินค้า

เครื่องจักร A หมายถึง เครื่องจักรที่มีความสำคัญต่อกระบวนการผลิต และมีราคาสูงเมื่อเกิดขัดข้องหรือเสีย (Break down) ไม่มีเครื่องสำรองทำให้หยุดการผลิตสินค้าแต่ไม่ทั้งกระบวนการส่งผลกระทบต่อการส่งมอบสินค้า

เครื่องจักร B หมายถึง เครื่องจักรที่มีเครื่องสำรองเมื่อเกิดขัดข้องหรือเสีย (Break down) ไม่ต้องหยุดกระบวนการผลิตสินค้า

เครื่องจักร C หมายถึง เครื่องจักรที่มีเครื่องสำรองเมื่อเกิดขัดข้องหรือเสีย (Break down) ไม่ต้องหยุดการผลิตสินค้า และสามารถรอการซ่อมได้

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ได้ข้อมูลสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านเครื่องจักรของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะพนักงาน

1.7.2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อพัฒนาสมรรถนะให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานด้านเครื่องจักร

1.7.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปจัดทำหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักร

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร สมรรถนะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

2.1.1 ความหมายของประชากรศาสตร์

ทัศนีย์ ทองสว่าง (2544 : 17, 55-65) ประชากรศาสตร์ เป็นการศึกษาประกร “คน” ในสามลักษณะ ได้แก่ ขนาด (Size) โครงสร้าง (Structure) และการพัฒนาทางการเปลี่ยนแปลงของประชากรเป็นการศึกษาคุณลักษณะต่างๆ ของประชากร ในเชิงปริมาณศัพท์ทางสถิติเรียกการรวมกลุ่มของส่วนประกอบต่างๆ ดังกล่าวว่า “ประชากร” (Population) ซึ่งหมายถึงคนหรือผู้ที่อาศัยทั้งหมดในพื้นที่แห่งหนึ่งแต่ในบางครั้งอาจจะหมายถึงคนหรือผู้อาศัยเพียงบางส่วนเท่านั้น โดยทั่วไปมักใช้คำว่า “ประชากร”

2.1.2 องค์ประกอบของประชากร

1. เพศ มีความสำคัญมาก เพราะมีผลโดยตรงต่ออัตราเกิด อัตราตาย และอัตราการสมรส ความไม่สมดุลระหว่างเพศยังมีผลต่อการประกอบอาชีพบางอย่าง การประกอบอาชีพ รายได้ การศึกษาและปัญหาสังคม ตลอดจนการประกอบอาชญากรรม ฯลฯ โดยทั่วไปอัตราส่วนเพศชายต่อหญิงจะมีความแตกต่างกันตามวัยต่างๆ เช่น เด็กแรกเกิดพบว่าเพศชายจะมีมากกว่าเพศหญิง เมื่อถึงวัยกลางคนทั้ง 2 เพศ จะมีสัดส่วนเกือบเท่ากัน และในวัยชราปรากฏว่าเพศหญิงจะมีมากกว่าเพศชาย

2. อายุ เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ทางประชากร เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแต่ละหมวดอายุมีผลโดยตรงต่อองค์ประกอบอื่นๆ ด้วย เช่น การศึกษา การเกิด การตาย การสมรส เป็นต้น เพศยังมีส่วนช่วยในการวิเคราะห์ลักษณะของชุมชนบางอย่างได้ เช่น จำนวนประชากรจำแนกตามหมวดอายุต่างๆ ทำให้ทราบถึงภาระของผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานต้องรับภาระเลี้ยงดูประชากรในกลุ่มวัยเด็กและวัยชราได้ ในบางครั้งเรียกสัดส่วนภาระที่ประชากรวัยทำงานต้องรับเลี้ยงดูนี้ว่าอัตราส่วนภาระพึ่งพิง หรืออัตราส่วนภาระเลี้ยงดู (Dependency Ratio) อัตราส่วนภาระพึ่งพิงนี้สามารถคำนวณหาได้โดย

แบ่งกลุ่มประชากรออกตามหมวดอายุ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มประชากรที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ได้แก่ กลุ่มประชากรวัยเด็ก กลุ่มอายุตั้งแต่ 15 -59 ปี เป็นกลุ่มประชากรวัยแรงงาน และกลุ่มอายุตั้งแต่ 60 ปี (หรือ 65 ปี) ขึ้นไปเป็นประชากรวัยชรา

3. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ แรงงาน อาชีพและรายได้ของประชากรมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก เพราะระบบเศรษฐกิจของประเทศจะเจริญรุ่งเรืองได้นั้นต้องอาศัยแรงงานที่มีความชำนาญในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะเห็นได้จากประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลายกำลังแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีทักษะ และอัตราส่วนภาระพึ่งพิงมีอัตราส่วนต่ำ ส่วนประเทศด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนานั้นกำลังงานส่วนใหญ่เป็นประเภทใช้แรงงาน เนื่องจากประชากรมีการศึกษาค่อนข้างต่ำ อาชีพหลักของประชากรคือการเกษตรกรรม นอกจากนี้ประชากรวัยแรงงานส่วนใหญ่ยังต้องเลี้ยงดู้ผู้ที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงเป็นจำนวนมาก จึงทำให้รายได้เฉลี่ยอยู่ในอัตราต่ำมาก

4. ด้านการศึกษา การให้การศึกษาแก่ประชากรนับว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศจะเห็นได้ว่าประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่ประชากรมีการศึกษาสูง ส่วนประเทศที่ด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนามักจะมีการศึกษาต่ำ การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการศึกษาจะช่วยส่งเสริมในการวางแผนเพื่อให้การศึกษาแก่ประชากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการทราบถึงสัดส่วนของผู้ที่อยู่ในวัยเรียน การเปลี่ยนแปลงในสัดส่วนของประชากรในหมวดอายุที่เข้าเรียนในระดับชั้นต่างๆ ตามหมวดอายุต่างๆ และความต้องการในการศึกษาตามสายวิชาชีพ ตลอดจนความแตกต่างในการศึกษระหว่างประชากรในเขตเมืองและเขตชนบท

5. ด้านที่อยู่อาศัย มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของประชากรเป็นอย่างยิ่ง ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองและเขตชนบท ย่อมมีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ ส่วนใหญ่ประชากรจะอาศัยอยู่หนาแน่นในเขตที่มีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์ สำหรับในประเทศอุตสาหกรรมมักพบว่า ประชากรส่วนมากจะอพยพจากเขตชนบทมาอาศัยในเขตเมืองอย่างหนาแน่น ประชากรในชนบทส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม และเป็นครอบครัวขนาดใหญ่สภาพความเป็นอยู่และรายได้ไม่ค่อยพอเลี้ยงชีพ ประชากรจากชนบทจึงเข้ามาอยู่ในเขตเมืองกันอย่างหนาแน่น ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันมีวิวัฒนาการทางด้านเกษตรกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ ได้เจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว ชาวชนบทจึงได้ให้ความสนใจในการศึกษาแก่บุตรหลานเพิ่มขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับไปช่วยพัฒนาเพิ่มผลผลิตทางเกษตรกรรมต่อไปในอนาคต

6. สถานภาพสมรส หมายถึง ลักษณะการครองเรือน ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น คนโสด สมรส หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ ลักษณะความแตกต่างด้านขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อถือทางศาสนาในชุมชนหนึ่งๆ ย่อมมีอิทธิพลต่อสถานภาพสมรส ซึ่งมีผลโดยตรงต่ออัตราเกิดหรืออัตราเพิ่มประชากรในบางประเทศมีการส่งเสริมให้ประชากรแต่งงานเร็วขึ้น สัดส่วนการสมรสจะสูง อัตรา

เกิดก็จะสูงตามไปด้วย ถ้าประเทศใดสามารถยืดเวลาสมรสให้นานออกไปได้ก็จะช่วยให้อัตราเกิดอยู่ในระดับต่ำไปด้วย จากการวิจัยพบว่า ในบางประเทศในขณะที่ฐานะทางเศรษฐกิจยังไม่ดีพอนั้น เขาจะยืดเวลาการแต่งงานออกไปจึงทำให้อัตราเกิดอยู่ในระดับต่ำด้วย ในปัจจุบันสภาพทางเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อการสมรสมาก ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงฐานะทางเศรษฐกิจของตนให้ดีขึ้นก่อนจึงจะยอมแต่งงาน จึงทำให้สัดส่วนของคนโสดเพิ่มสูงขึ้น และสัดส่วนของคนแต่งงานจึงลดลง แต่ปรากฏว่าอัตราการหย่าร้างสูงขึ้น อาจเนื่องจากปัจจุบันสตรีต้องออกทำงานนอกบ้านเพื่อช่วยเหลือครอบครัวมากขึ้น จึงมีเวลาให้ความครอบครัวน้อยลง

จากการทบทวนการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ มีการศึกษาองค์ประกอบด้านเพศ อายุ เศรษฐกิจ การศึกษา ที่อยู่อาศัย และด้านการสมรส ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรลักษณะประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

2.2.1 . ความหมายการพัฒนาบุคลากร

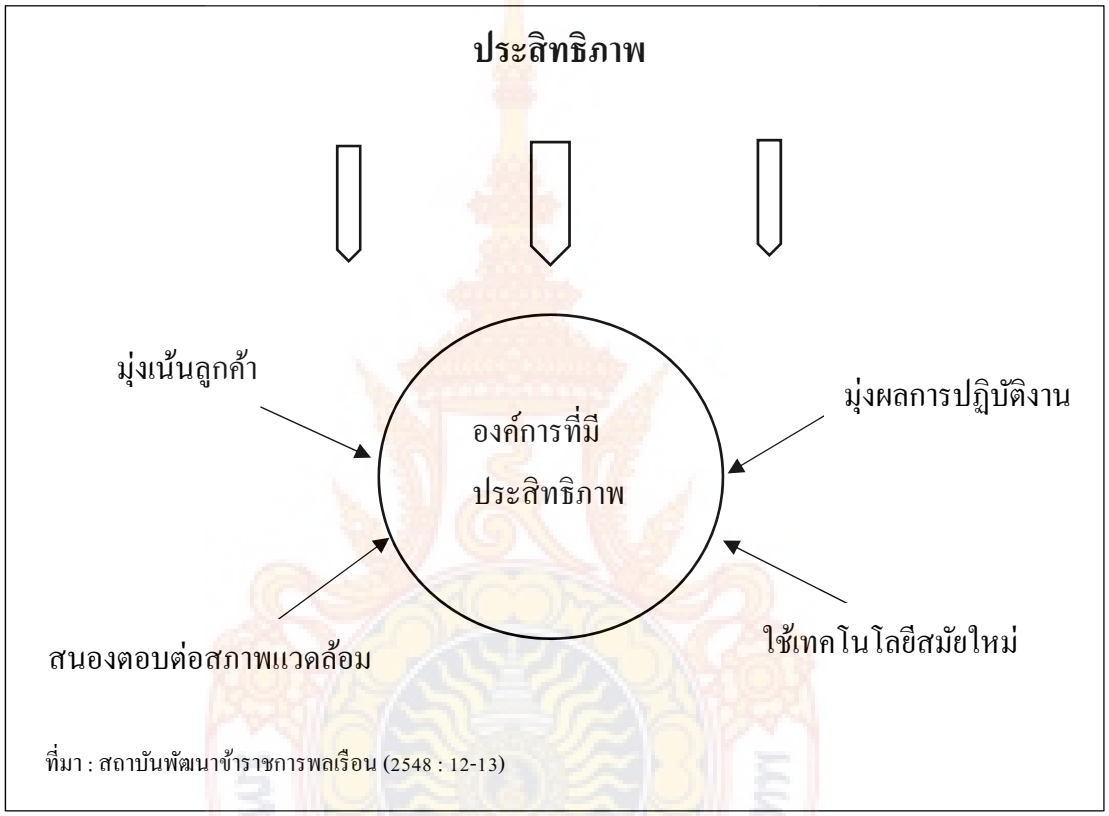
ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ (2557 : 12-14) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resoruce Development: HRD) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์การ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานของทุกองค์การ เพราะถ้าองค์การมีคนที่ไม่มีคุณภาพหรือไม่เหมาะสมมาปฏิบัติงานย่อมทำให้ประสบปัญหาที่จะนำไปสู่ความล้มเหลวได้ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การนั้นมีผู้ปฏิบัติที่มีความรู้ ความสามารถ หรือศักยภาพ ย่อมส่งผลให้องค์การนั้นประสบผลสำเร็จ

ชูชัย สมิทธิไกร (2554 : 6) การพัฒนาบุคลากร คือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคคล เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือเพื่อให้บุคคลมีความงอกงามเติบโตทางจิตใจ

สมชาติ กิจยรรยง (2555 : 27) การพัฒนาบุคลากรถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรที่ว่าด้วยเรื่อง การสรรหา การพัฒนา การักษา และการใช้ประโยชน์

2.2.2 ความสำคัญของทรัพยากรบุคคล

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน องค์การยุคใหม่จำเป็นต้องปรับขนาดโครงสร้างและอัตรากำลังคนให้เล็กลง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วประหยัด และสนองตอบต่อสภาพแวดล้อมและผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2548 : 12-13)



ภาพที่ 2.1 องค์การที่มีประสิทธิภาพ

องค์การไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนจึงปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการบริหารจัดการเพื่อสร้างประสิทธิภาพให้กับองค์การโดย

- กำหนด เป้าหมาย การทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- ปรับกระบวนการทำงาน ให้เอื้อต่อการทำงานที่รวดเร็วคล่องตัวโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

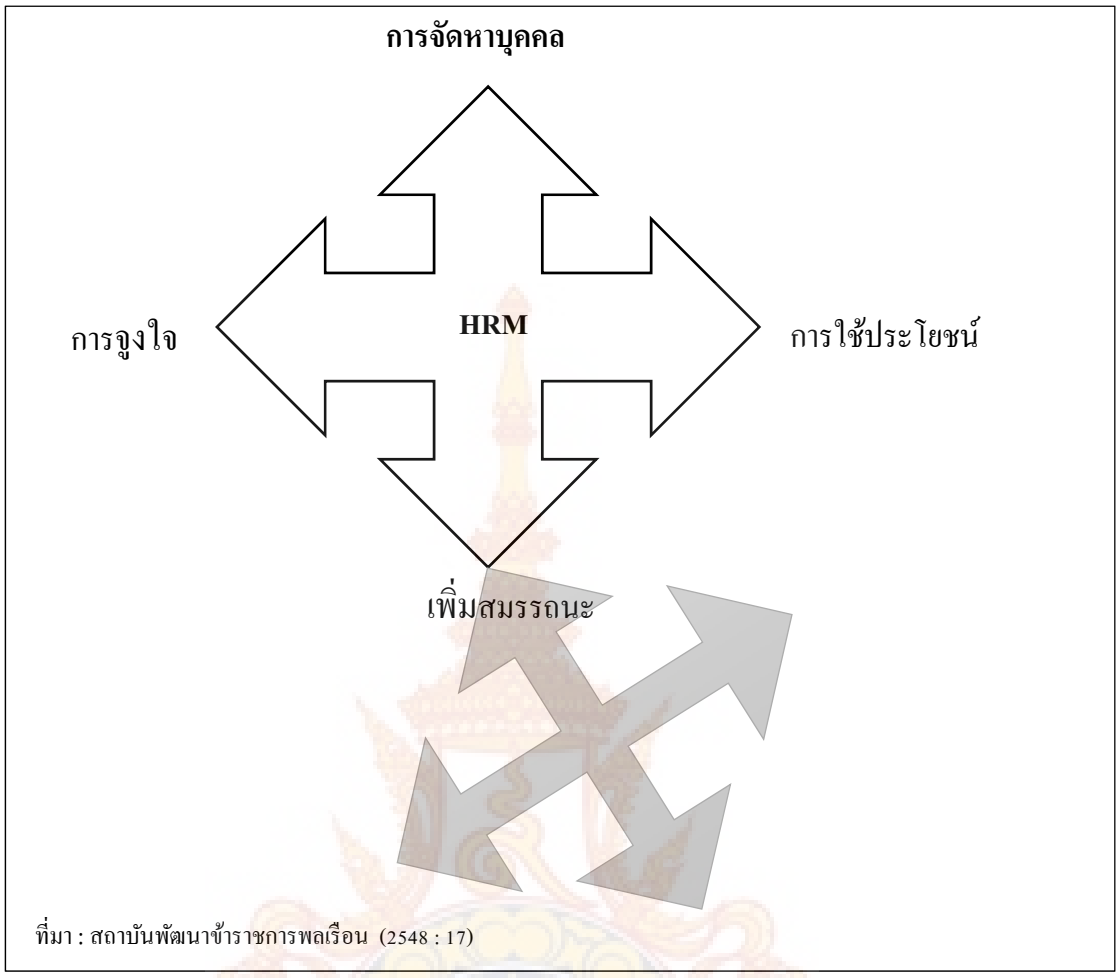
- วางระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชี้วัดความสำเร็จได้อย่างชัดเจน

- การประเมินตรวจสอบความต้องการจากสภาพแวดล้อมและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกองค์การจะต้องค้นหาโอกาส ปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีทำงานและกำจัดข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการบริหารจัดการเพื่อปรับตัวแข่งขันกันสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของผู้รับบริการที่มีอยู่อย่างหลากหลายตลอดเวลา วิถีทางหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จคือ ความสามารถในการบริหารจัดการใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุดไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนข้อมูลที่มีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คน หรือผู้ปฏิบัติงานนับว่าเป็นทุนทางการบริหารที่มีค่า มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การมากที่สุด และคนยังเป็นปัจจัยขับเคลื่อนองค์การให้เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

เป็นกิจกรรมต่างๆ ในการดูแลจัดการเกี่ยวกับบุคคลแต่ละคนในองค์การ ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสามารถทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขต่างๆ ที่เอื้อต่อวิถีชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคล

การบริหารงานบุคคล จึงเป็นเรื่องที่มีขอบเขตเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ ตั้งแต่การวางนโยบายการสรรหาเลือกสรรให้ได้คนเข้ามาทำงาน การแต่งตั้ง โอนย้าย การพัฒนา การจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มศักยภาพตลอดเวลาการประเมินผล การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์ และรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรที่มีคุณภาพ



ภาพที่ 2.2 การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

การจัดหาบุคคล เป็นการสรรหา เลือกสรรคนดีที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ให้เหมาะกับงานในตำแหน่งต่างๆ ในองค์การ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การวิเคราะห์สมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งต่างๆ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การเลือกสรร การแต่งตั้ง การเลื่อน การย้ายบุคคล

การจูงใจ เป็นการดูแลออกแบบและบริหารเรื่องสิ่งตอบแทนทั้งหลายเพื่อจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ เรื่องการประเมินค่างาน การกำหนดระดับตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การเพิ่มสมรรถนะ คือการส่งเสริมพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงานในหน้าที่ให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด การมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์การ ซึ่งประกอบด้วยการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาตามสายอาชีพ

2.2.4 การฝึกอบรมบุคลากร

ชูชัย สมิทธิไกร (2554 : 5) การฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น

การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การมีจุดประสงค์สามประการดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนะที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบัญชาลูกน้อง

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลนั้นๆ จะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพ

2.2.5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี (2557 : 39) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นศาสตร์และวิชาชีพที่เกิดจากการบูรณาการการคิดอย่างเป็นองค์รวมอย่างตั้งใจ และอย่างก้าวหน้า เพื่อพัฒนาความรู้ในงานและปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมให้กับสมาชิกขององค์การ โดยการใช้กลยุทธ์และวิธีการต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่ม และองค์การ และเพื่อดึงเอาพลังศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ให้ได้เต็มที่สูงสุดในช่วงจังหวะเวลาที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลที่ต้องการในระดับต่างๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ (2555 : 4) ทัศนคติคือการมีความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดทั้งทางบวกหรือลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ว่าจะมีชีวิตหรือไม่ก็ตาม และความรู้สึกนึกคิดเหล่านั้นจะส่งผลต่อการแสดงออก หรือพฤติกรรมการตอบสนองต่อสิ่งนั้น ๆ ในแนวทางที่สอดคล้องกับทัศนคติที่บุคคลนั้นมีอยู่

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานของทุกองค์การ จึงต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา มนุษย์นับว่าเป็นทุนทางการบริหารที่มีค่า จึงต้องได้รับการพัฒนา ด้านความรู้ ความสามารถ หรือศักยภาพ ความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ และเพิ่มพูนแรงจูงใจ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.3.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ คือ“คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร” (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 : 4)

David Mc Clelland (อ้างถึงใน สุรชัย พรหมพันธุ์, 2554 : 187) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ คือ ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ซึ่งประกอบด้วย

- ความรู้ (knowledge)
- ทักษะ (Skill)
- และคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก (Attributes/Behavior) เช่น อุปนิสัย (Trait) บทบาททางสังคม (Social role), การรับรู้ตนเอง (Self image) และแรงจูงใจ (Motive)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 : 9) ได้ให้ความหมาย Competency แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทัศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait)

กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มความรู้ (Knowledge) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2556 : 36 - 37) Competency หมายถึง ขีดความสามารถ ศักยภาพ สมรรถนะ หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่ง Competency เป็นการกระทำหรือการแสดงออกของบุคลากรในองค์การโดยมีความเชื่อว่า Competency จะส่งผลต่อผลลัพธ์หรือ Key Performance Indicators (KPIs) ที่กำหนดขึ้น นั่นก็คือ Competency กับ KPIs จะต้องมีค่าความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Correlation) กล่าวคือเมื่อ Competency สูงขึ้นค่า KPIs จะต้องสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น Competency จึงเป็นคุณสมบัติหรือปัจจัยการประเมินที่มักนิยมนำมาใช้เพื่อวัดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมของพนักงานในอนาคต

2.3.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ และองค์ประกอบสมรรถนะตามหลักของ McClelland มี 5 ส่วน คือ (ศรัณภรณ์ สุมานัส, 2552 : 14)

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะจะเกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้บวกกับความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญคล่องแคล่วว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self - concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นในตนเอง เป็นต้น

4. คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (motive/attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับจากภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งไปสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สุรชัย พรหมพันธ์ (2554 : 188) สมรรถนะมีองค์ประกอบหลัก ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวพันกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน 3 ประการ คือ

- การแสดงออกทางความรู้ (Knowledge)
- การแสดงออกทางทักษะ (Skill)
- การแสดงออกทางคุณลักษณะของบุคคล (Attibutes)

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2556 : 21 - 23) Competency Development Roadmap ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วนหลัก ดังนี้

ส่วนที่ 1 ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Level: PL) : พบว่าความสามารถที่เหมือนกัน ไม่จำเป็นที่ระดับความเชี่ยวชาญจะเหมือนกัน สำหรับการกำหนดระดับความเชี่ยวชาญหรือ PL ที่กำหนดขึ้นจะแบ่งเป็น 5 ระดับความเชี่ยวชาญ ได้แก่

1 ชั้นเรียนรู้

2 ชั้นปฏิบัติ

3 ชั้นชำนาญการ

4 ชั้นกระตุ้นจูงใจ

5 ชั้นกลยุทธ์

ส่วนที่ 2 รายละเอียดพฤติกรรม (Behavior Indicators: BI) : หมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกที่กำหนดขึ้นในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้กำหนด BI มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- พฤติกรรมบ่งชี้ต้องสามารถสังเกตเห็นได้
- พฤติกรรมบ่งชี้ต้องวัดและประเมินได้
- พฤติกรรมบ่งชี้ต้องตรวจสอบได้จากบุคคลอื่นๆ
- พฤติกรรมบ่งชี้ต้องเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง
- พฤติกรรมบ่งชี้ต้องมีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

ส่วนที่ 3 Training : การฝึกอบรมในห้องเรียน หมายถึงเครื่องมือการพัฒนาความสามารถของพนักงานด้วยการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่กำหนดขึ้นซึ่งแตกต่างกันไปตามรายละเอียดพฤติกรรมที่คาดหวังในแต่ละระดับความสามารถ ทั้งนี้ลักษณะทั่วไปของการจัดฝึกอบรมในห้องเรียน ได้แก่

- เกิดขึ้นภายในช่วงเวลาและสถานที่ที่จำกัด
- ฝ่ายบุคคลจะเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรม
- ความรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้เรียนเป็นการเรียนรู้ระยะสั้น (Short Term Learning)
- ความรู้จะอยู่ติดตัวผู้เรียนไม่นานมาก ประมาณ 1-2 สัปดาห์

ส่วนที่ 4 Non-Training:การพัฒนาที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องเรียน หมายถึงเครื่องมือการพัฒนาความสามารถของพนักงานที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องเรียนโดยแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

- การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เป็นการพัฒนาความสามารถที่เน้นให้ผู้เรียนศึกษาจากหนังสือ ซีดี วีดีโอ และเทปบันทึก ซึ่งสื่อเหล่านี้จะต้องกำหนดชื่อเรื่องที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งชื่อผู้แต่งหรือผู้จัดทำของแต่ละสื่อให้ชัดเจนตามระดับพฤติกรรมที่คาดหวังในแต่ละ Competency

- เครื่องมือการพัฒนาอื่น ๆ เป็นเครื่องมือการพัฒนาที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบเครื่องมือการพัฒนานี้ พบว่าเครื่องมือการพัฒนาอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องเรียน อาทิ เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การมอบหมายโครงการ การทำกิจกรรม เป็นต้น ซึ่งเครื่องมือการพัฒนาเหล่านี้จะช่วยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ระยะยาว (Long Term Learning) เนื่องจากผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2555 :37, 54) Competency ประกอบด้วย 1) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) 2) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ คุณสมบัติพิเศษส่วนบุคคล (Personal Attributes)

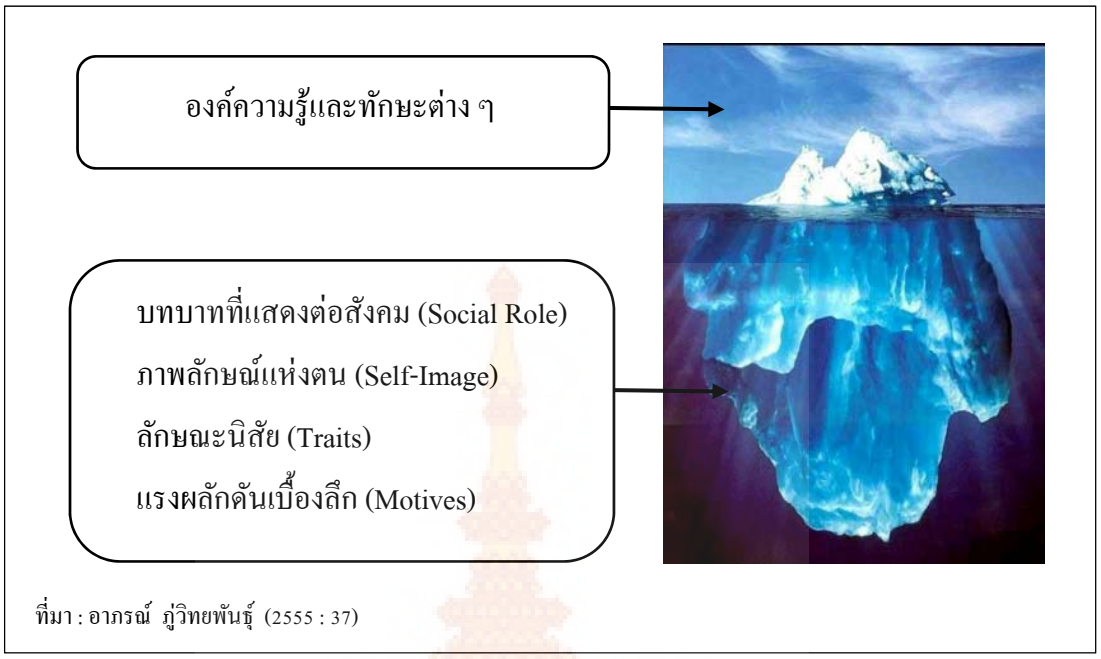
1. ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ

เป็นส่วนที่มองเห็นได้ชัด สามารถวัดและประเมินได้ง่าย ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ที่ต้องอาศัยการเรียนรู้จากห้องเรียนหรือห้องอบรม และทักษะ (Skills) เกิดขึ้นจากการฝึกฝนฝึกปฏิบัติจนมีความชำนาญในเรื่องนั้น ทั้งนี้ทักษะจะประกอบไปด้วยทักษะด้านการบริหาร (Management Skills) และทักษะในงานเฉพาะด้านหรือในเชิงเทคนิค (Technical Skills)

2. ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ

คุณสมบัติพิเศษส่วนบุคคล (Personal Attributes) เป็นส่วนที่มองเห็นได้ยากกว่า ต้องอาศัยการสังเกตจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้า คู่ค้า เป็นต้น ทั้งนี้ส่วนที่อยู่ใต้น้ำประกอบด้วยความคิด ลักษณะนิสัยและแรงขับหรือแรงบันดาลใจ เป็นคุณสมบัติของพนักงานที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือมีพัฒนาการตั้งแต่สมัยยังเด็ก เช่น ความละเอียดรอบคอบ มนุษยสัมพันธ์ การควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ เป็นต้น

ภาพแสดงการเปรียบเทียบ Competency กับภูเขาน้ำแข็งที่แบ่งเป็น 2 ส่วนได้แก่ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำและส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ดังภาพแสดง



ภาพที่ 2.3 แสดงการเปรียบเทียบ Competency กับภูเขาน้ำแข็ง

2.3.3 ประเภทของ Competency

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 10 -11) ได้แบ่งประเภทของ Competency ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. Core Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. Job Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. Personal Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนอื่น

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2556 : 17) ได้แบ่ง Competency ขององค์การออกเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่

1. Core Competency หมายถึง ความสามารถหลักที่คาดหวังให้พนักงานทุกคนทุกระดับในองค์การจะต้องมี องค์การบางแห่งเรียก Core Competency ว่าเป็น DNA หรือสายพันธุ์สายเลือดที่พนักงานทุกคนจำเป็นต้องมี เนื่องจาก DNA นี้จะทำให้เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การประสบผลสำเร็จ

2. Managerial Competency หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการงานที่คาดหวังกับกลุ่มพนักงานแยกตามระดับตำแหน่งงานถ้าตำแหน่งงานเหมือนกันคาดหวังว่าจะมี Competency ประเภทนี้เหมือนกัน เช่น ผู้จัดการฝ่าย ไม่ว่าจะฝ่ายใด ๆ ก็ตามจะต้องมี Competency ในเรื่องวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การวางแผนงาน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างเครือข่ายที่เหมือนกัน พบว่าการกำหนด Managerial Competency นั้นจะกำหนดขึ้นจากบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบหลักที่เหมือนกันตามระดับตำแหน่ง

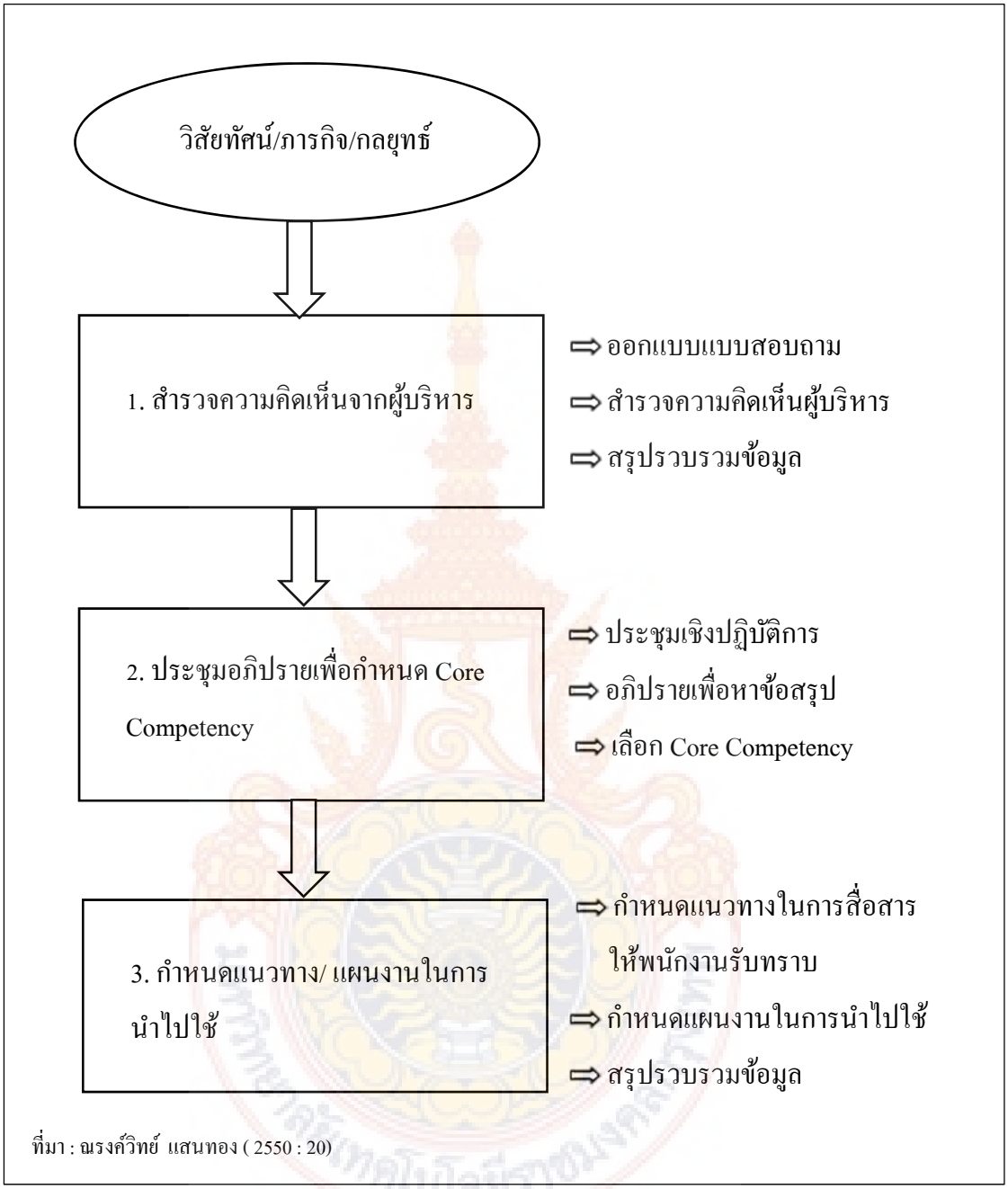
3. Functional Competency หมายถึง ความสามารถในงานเฉพาะด้านที่แตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน พบว่าการกำหนด Functional Competency ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่รับผิดชอบ (Job Description) โดยพิจารณาว่าในแต่ละตำแหน่งงานคาดหวังความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษในเรื่องใดบ้าง ซึ่งความสามารถเหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยสามารถวัดความสำเร็จของงานได้จากตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators) นอกจากนี้ยังพบว่าการจัดแบ่ง Functional Competency นั้นสามารถแบ่งเป็นอีก 2 ประเภทย่อย ได้แก่

1) Common Function Competency เป็นความสามารถในงานที่เป็นเรื่องทั่ว ๆ ไปตำแหน่งงานอื่น ๆ สามารถกำหนด Competency ประเภทนี้ได้ เช่น ความละเอียดรอบคอบ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การติดต่อประสานงาน เป็นต้น

2) Specific Functional Competency เป็นความสามารถในงานทางเทคนิคเฉพาะด้านที่ต้องอาศัยความชำนาญ และระยะเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝน เช่น ทักษะการขาย ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ทักษะการบริหารงานฝึกอบรม ความรู้เกี่ยวกับเครื่องจักร เป็นต้น

2.3.4 การกำหนดสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 20) ขั้นตอนการกำหนด Core Competency แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 2.4 ขั้นตอนการกำหนด Core Competency

การกำหนด Core Competency องค์การนั้นจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ไว้ก่อน เพราะถ้าไม่ได้มีการกำหนดสิ่งเหล่านี้ไว้ จะไม่สามารถกำหนด Core Competency ได้

2.3.5 สมรรถนะกับการประยุกต์ใช้ในองค์กร

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2555 : 55) ความสำเร็จในการนำ Competency มาใช้นั้นจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารของหน่วยงานต่างๆ พนักงานและหน่วยงาน HR

Competency สามารถนำมาใช้ผูกโยงกับระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรในเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการจัดทำ TRM เช่น การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การจัดทำแผนฝึกอบรมระยะสั้น การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547: 71-75) Competency สามารถนำไปใช้ได้ในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์แทบทุกกระบวนการ หลักสำคัญคือ ต้องให้คนที่มีสมรรถนะนั้นได้ทำงานตามสมรรถนะที่ตนถนัดหรือมีความสามารถได้มีโอกาสพัฒนาสมรรถนะของตนให้เต็มขีดตามที่จะทำได้ สมรรถนะอาจจะพัฒนาได้ยาก บางสมรรถนะจะพัฒนาได้ง่ายองค์การต้องคำนึงถึงความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน (Person – Job Fit) โดยต้องจัดคนให้เหมาะกับงานที่ถูกต้อง (Put the right man on the right job)

2.3.6 ประโยชน์ของ Competency

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 11) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของ Competency ดังนี้

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ
2. ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ
3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์
    - 3.1 ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
    - 3.2 ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรม
    - 3.3 ใช้ในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง
    - 3.4 ใช้ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน
    - 3.5 ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
    - 3.6 ใช้ในการบริหารผลตอบแทน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสมรรถนะ สามารถกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะหรือพฤติกรรม เช่น อุปนิสัย บทบาททางสังคม การรับรู้ตนเอง แรงจูงใจ/เจตคติ ความเชื่อ และทัศนคติ

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบสมรรถนะ 3 ด้านหลักในการดำเนินการ คือ ด้านความรู้ (Knowledge) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องจักร ซึ่งเป็นความรู้เฉพาะทางที่บุคคลนั้นสั่งสมมาจากการศึกษาข้อมูลต่างๆ การฝึกอบรม การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมถึงประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ด้านเทคนิค และประสิทธิภาพเครื่องจักร

ด้านทักษะ (Skill) คือ ความชำนาญด้านเครื่องจักร ซึ่งแต่ละบุคคลต้องฝึกฝนปฏิบัติพัฒนาและเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อก่อให้เกิดความชำนาญต้องใช้ระยะเวลาฝึกฝนและเรียนรู้จนเกิดความชำนาญ โดยจะแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือด้านการตั้งค่าการทำงาน ด้านการใช้งาน และด้านการบำรุงรักษาเครื่องจักร

ด้านคุณลักษณะ (Attributes) คือ ความคิด ความรู้สึก ทัศนคติ แรงจูงใจความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมากับบุคคลนั้น โดยมีปัจจัยมาจากพื้นฐานครอบครัว การเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ รอบตัว จนก่อให้เกิดเป็นลักษณะเฉพาะ อุปนิสัยหรือพฤติกรรมของบุคคล

2.4 ข้อมูลทั่วไปบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

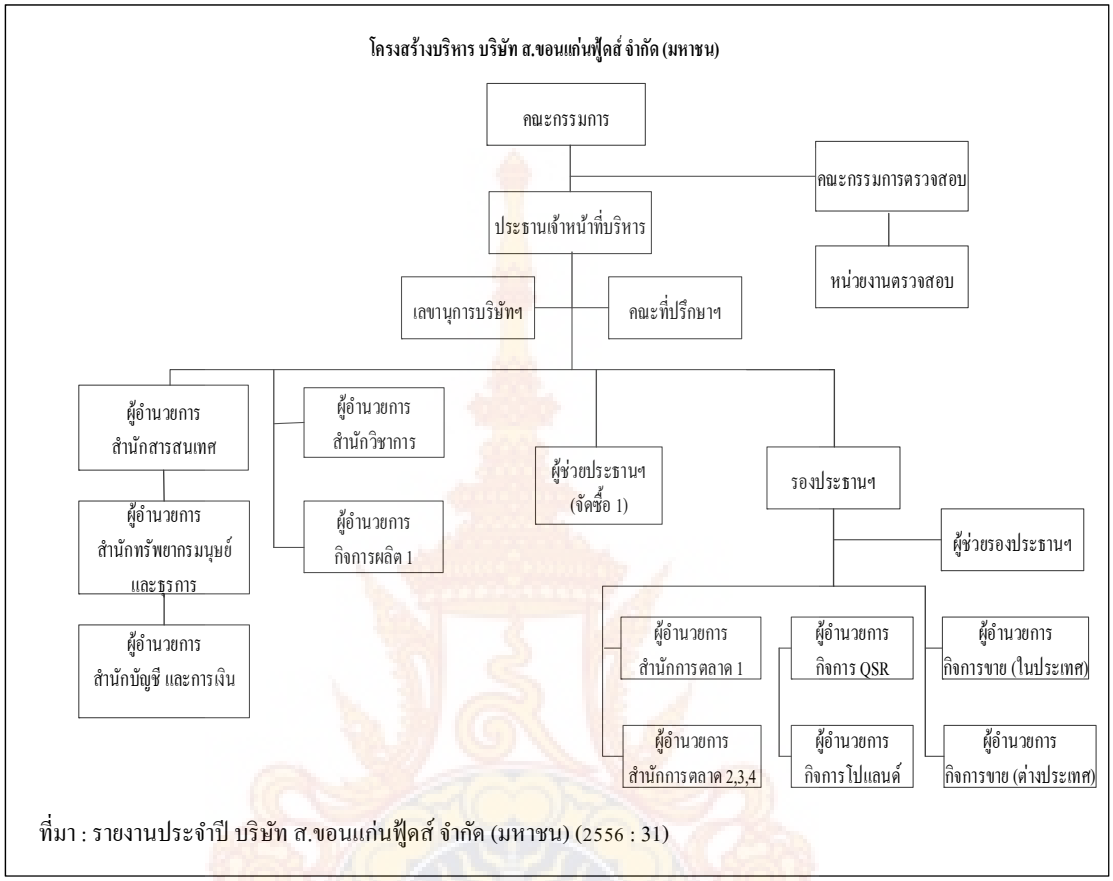
2.4.1 ข้อมูลทั่วไป

บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) จดทะเบียนดำเนินธุรกิจเมื่อปี พ.ศ. 2527 เริ่มส่งออกผลิตภัณฑ์แปรรูปจากเนื้อสุกรในปี 2534 และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2537 ทุนจดทะเบียน ณ ปัจจุบัน 242 ล้านบาท

2.4.2 นโยบายในการดำเนินงานของบริษัทฯ ในภาพรวม

บริษัทฯ ดำเนินนโยบายธุรกิจโดยมีวัตถุประสงค์ในการที่จะขยายตลาดให้ครอบคลุมทั่วโลก โดยบริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำในการผลิตและจำหน่ายอาหารไทยที่มีรสชาติ ดี สด สะอาด และมีคุณค่าทางโภชนาการ ภายใต้กรรมวิธีการผลิตที่ทันสมัยและถูกสุขอนามัย โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้บริโภคเป็นหลัก และมุ่งเน้นสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibilities-CSR)

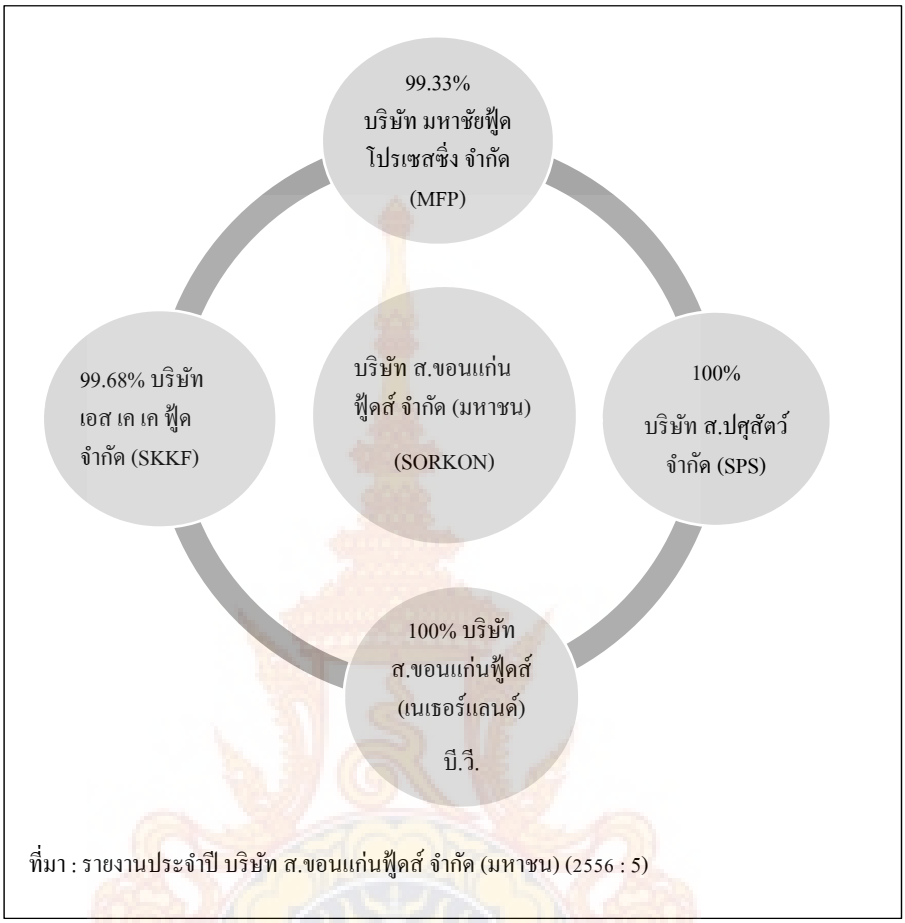
2.4.3 โครงสร้างบริหารบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)



ที่มา : รายงานประจำปี บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) (2556 : 31)

ภาพที่ 2.5 โครงสร้างบริหารบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

2.4.4 โครงสร้างการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทฯ



ภาพที่ 2.6 โครงสร้างการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท

SORKON เป็นบริษัทแม่ ซึ่งดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายสินค้าพื้นเมือง, อาหารแช่แข็งพร้อมรับประทาน, และกิจการประเภท Quick Service Restaurants โดยมีโรงงานที่ดำเนินการภายใต้บริษัทฯ 3 แห่ง คือ

โรงงานนครปฐม ผลิต อาหารพื้นเมืองแบบแห้ง เช่น หมูหยอง, กุนเชียง

โรงงานบางพลี ผลิต อาหารพื้นเมืองแบบสด เช่น หมูยอ, แหนม, ไส้กรอกอีสาน

โรงงานมหาชัย ผลิต อาหารแช่แข็ง พร้อมอุ่นรับประทาน

นอกจากนี้ยังเป็นผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแปรรูปในช่องทางโมเดิร์นเทรดให้แก่บริษัท มหาชัยฟู้ด โปรเซสซิ่ง จำกัด

MFP ดำเนินธุรกิจผลิตอาหารสำเร็จรูป เช่น ลูกชิ้นปลา ลูกชิ้นกุ้ง ลูกชิ้นปลาหมึก, น้ำพริก และน้ำจิ้ม

SKKF ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ ผ่านช่องทางตลาดสด โดยผลิตภัณฑ์หลัก คือ สินค้าทะเลแปรรูป, น้ำพริก, น้ำจิ้ม และสินค้าพื้นเมือง

SPS ดำเนินธุรกิจฟาร์มเลี้ยงสุกร

บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ (เนเธอร์แลนด์) บี.วี. ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ (โดยว่าจ้างผู้ผลิตในประเทศเนเธอร์แลนด์เป็นผู้ผลิตสินค้า ในรูปแบบ OEM) คือ สินค้าจำพวก ลูกชิ้นหมู, ลูกชิ้นเนื้อ, แหนม, หมูยอ และสินค้าอื่นๆ ของ ส.ขอนแก่น

2.4.5 เป้าหมาย

- "เป็นครัวของ AEC" ในการเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายอาหารไทย โดยการสร้างแบรนด์ "ส.ขอนแก่น" (และแบรนด์อื่นๆ ของบริษัทฯ) ให้เป็นที่ยอมรับใน AEC

- เป็นผู้นำทางด้านอาหารขบเคี้ยวที่ทำจากเนื้อสัตว์และจากอาหารทะเลใน AEC และตลาดกลุ่มมุสลิม (โดยเฉพาะตลาดในตะวันออกกลาง)

- สร้างแบรนด์อาหารแช่แข็งพร้อมรับประทานของ "ส.ขอนแก่น" ให้เป็นที่หนึ่งในใจของผู้บริโภคเช่นเดียวกับที่ประสบความสำเร็จในการสร้างแบรนด์อาหารพื้นเมืองและลูกชิ้นปลา คือ "นึกถึงความอร่อย นึกถึง ส.ขอนแก่น"

- เป็นผู้นำทางด้านราคา (Price Setter) โดยควบคุมต้นทุนการผลิตให้อยู่ในระดับต่ำกว่าคู่แข่ง โดยการพัฒนาหรือการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาปรับปรุงกระบวนการผลิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนอย่างต่อเนื่อง (ที่มา: รายงานประจำปี บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) 2557)

ในส่วนของโรงงานสาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีพนักงานจำนวน 593 คน (ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2558 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ฯ) พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านเครื่องจักรจำนวน 160 คน มีเครื่องจักรจำนวน 171 เครื่อง แยกเป็นเครื่องจักรประเภท AA จำนวน 22 เครื่อง เครื่องจักรประเภท A จำนวน 56 เครื่อง เครื่องจักรประเภท B จำนวน 76 เครื่อง เครื่องจักรประเภท C จำนวน 17 เครื่อง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพิชญา ฤทธิ์รักษา (2554) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักโดยบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์การต้องการพัฒนาทุกสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะที่บุคลากรต้องการพัฒนามากที่สุดได้แก่ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม รูปแบบที่ต้องการพัฒนามากที่สุดได้แก่ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รองลงมาคือการศึกษาดูงาน ส่วนแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรมีการกำหนดแผนโครงการที่เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร ในด้านปฏิบัติจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำหรือสอนงาน จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเสริมขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าในอาชีพ

จีรพร ขันตีและคนอื่น ๆ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะและเปรียบเทียบระดับสมรรถนะที่มีอยู่ และระดับความต้องการพัฒนาของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ประมาณ 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานข้อมูลทางวัฒนธรรมกว่า 4 ปี สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านความรู้และทักษะ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกคน

พิสิฎฐ์ กิจวัฒนาถาวร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับหัวหน้างานและผู้บริหารระดับกลางของกิจกรรมโลจิสติกส์ด้านคลังสินค้าในเขตท่าเรือแหลมฉบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเปิดการค้าเสรี อาเซียน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลัก 4 ด้าน คือ จิตสำนึกในการให้บริการ, การมุ่งเน้นความสำเร็จ, การทำงานเป็นทีม, การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีระดับความสำคัญมากที่สุด และสมรรถนะในสายงาน 5 ด้าน ความรู้ในด้านการจัดการคลังสินค้า, การสอนงานและพัฒนาผู้อื่น, ความรับผิดชอบในงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดและการมอบหมายงาน การบริหารจัดการงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญของสมรรถนะหลักภาพรวม ระดับหัวหน้างานให้ความสำคัญมากที่สุด ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นให้ระดับความสำคัญมากที่สุด และอายุ

งาน 10-15 ปี ให้ระดับความสำคัญมากที่สุด และระดับความสำคัญของสมรรถนะในภาพรวมพบว่า ผู้จัดการให้ระดับความสำคัญมากที่สุด สังกัดคลังสินค้าให้ระดับความสำคัญมากกว่าทุกกลุ่ม ระดับการศึกษาปริญญาตรีให้ระดับความสำคัญมากกว่าทุกกลุ่ม และอายุงาน 2-5 ปี ให้ระดับความสำคัญมากกว่าทุกกลุ่ม

วิทยา พูลศิลป์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะทางวิชาชีพและคุณลักษณะของลูกจ้างตามความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะของลูกจ้างตามความต้องการของนายจ้าง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพและคุณลักษณะของลูกจ้างตามความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่ามากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ลูกจ้างที่มีอยู่จึงมีสมรรถนะด้านต่างๆ ดังกล่าวต่ำ นายจ้างจึงสมควรให้ลูกจ้างได้มีการศึกษาต่อหรือจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะให้แก่ลูกจ้าง

ฤทัยชนก คล้ายสถิต (2551) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับสมรรถนะพนักงานการสอบบัญชี ของ บมจ.ดีไอ เอ ออดิท ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของพนักงานการสอบบัญชี ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะของพนักงานการสอบบัญชีอยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ผลความคิดเห็นของพนักงานในด้านการสอบบัญชีพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นให้มีการอบรมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้แลกเปลี่ยนปัญหาและแนวทางป้องกันรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

สนอง ชื่นรำพันธุ์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมาบตาพุด ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับตนเองและผู้ปฏิบัติงาน, สมรรถนะในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้อื่น และสมรรถนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านบริหารควรมีการพัฒนาด้านการวางแผน และการบริหารจัดการมากที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับหน้าที่ และการพัฒนาบุคลิกภาพ และบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติควรมีการพัฒนาสมรรถนะในด้านความรู้และทักษะกับหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือ พัฒนาสมรรถนะด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ให้แก่บุคลากรทั้งในสายงานผู้บริหาร และสายงานปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นันทวัฒชัย วงษ์ชนะชัย (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิต เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และพัฒนารูปแบบสมรรถนะผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร และแสดงผลเป็นแผนผังหน้าที่ (Functional Map) ประกอบด้วย ความมุ่งหมายหลัก บทบาทหลัก หน้าที่หลัก และสมรรถนะอื่นๆ ที่ภาคอุตสาหกรรมฯ ต้องการมีผลไปในทางเดียวกันได้แก่ ความมุ่งหมายหลัก (Key purpose) บทบาทหลัก (Key Role) หน้าที่หลัก (Key Function) หน่วยสมรรถนะ (Units of Competence) และสมรรถนะย่อย (Elements of Competence) จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความเหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้

อาพันธ์ชนิตร์ สู่พานิช (2554) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการแขวงการทางกรมทางหลวงตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการความรู้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการจัดการความรู้ เพื่อทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการความรู้ และเพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขในการใช้รูปแบบการเรียนรู้ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นที่สุดสำหรับข้าราชการแขวงการทางกรมทางหลวง คือ สมรรถนะทักษะการแก้ไขปัญหา รูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานข้าราชการแขวงการทางกรมทางหลวงตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการความรู้

ศรัณภรณ์ สุมานัส (2552) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ บริษัท ศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรของบริษัท ศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด (มหาชน) เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อสมรรถนะ ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาตรี สังกัดฝ่ายปฏิบัติการ ตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยผู้จัดการ/ผู้จัดการ สมรรถนะบุคลากรของบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อสมรรถนะของบริษัท ศรีอยุธยา

ประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะบุคลากรของบริษัทแตกต่างกัน

กฤตวรรณ คำสม (2554) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน การสร้างโปรแกรมฝึกอบรมสมรรถนะการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน และการศึกษาผลของการนำโปรแกรมการฝึกอบรมสมรรถนะของนักศึกษาในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน ผลการวิจัยพบว่า 1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน พบว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน 3 องค์ประกอบได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา ด้านเจตคติในการให้คำปรึกษา และด้านทักษะในการให้คำปรึกษา มีค่าความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์สูง สมรรถนะการให้คำปรึกษาแก่เพื่อนได้ 2.โปรแกรมการฝึกอบรมสมรรถนะของนักศึกษาในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นเริ่มดำเนินการพัฒนา ขั้นดำเนินการพัฒนา ขั้นสรุป และขั้นนำไปใช้ โครงสร้างเนื้อหาของโปรแกรมครอบคลุมองค์ประกอบด้านความรู้ เจตคติ และทักษะการให้คำปรึกษา ในแต่ละขั้นตอนได้นำเทคนิคจากทฤษฎีทางจิตวิทยามาใช้ในการฝึกอบรม และผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3. ผลการใช้โปรแกรมสมรรถนะของนักศึกษาในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน พบว่า

3.1ในกลุ่มทดลองสมรรถนะในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อทุกองค์ประกอบหลังการทดลอง และหลังติดตามผล สูงกว่าก่อนการทดลอง

3.2 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมพบว่า ก่อนการทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนสมรรถนะในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อนด้านความรู้ และด้านทักษะ ไม่แตกต่างกับกลุ่มควบคุม แต่มีคะแนนด้านเจตคติสูงกว่ากลุ่มควบคุม หลังทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนทุกองค์ประกอบสูงกว่ากลุ่มควบคุม

ปิยรัตน์ ชุณหศรี (2548) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรม วิธีการจัดการฝึกอบรม การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั้งหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรเฉพาะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานหลังได้รับการฝึกอบรมต่อสมรรถนะในด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ และเพื่อศึกษาผลของหลักสูตรที่มีต่อการสร้างเสริมและพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน เพื่อการประยุกต์ใช้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่แตกต่างผลการวิจัยพบว่า 1. หลักสูตรการฝึกอบรมเนื้อหาหลักสูตรทั่วไปมีความเหมาะสมต่อการ

สร้างเสริมและพัฒนาสมรรถนะใน 3 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ดีมากกว่าหลักสูตรเฉพาะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการอบรมมีความเหมาะสมมากกว่า สำหรับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการพบว่า หลังการฝึกอบรมพนักงานสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะได้ดีมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ ตามลำดับ 2. พนักงานมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรเฉพาะมีผลต่อการสร้างเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางด้านทักษะ ด้านความรู้ และความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานระดับปฏิบัติแตกต่างกัน 3. หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรเฉพาะที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมแม้จะสามารถพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในด้านต่างๆ ได้ดีมากแต่หลักสูตรทั้งสองก็มีผลในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานได้ไม่แตกต่างกัน

ไพลิน หิรัญ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำงานพนักงานบริษัท วีจีไอ โกลบอล มีเดีย จำกัด ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท วีจีไอ โกลบอล มีเดีย จำกัด จำแนกตามแผนงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความรู้พื้นฐาน ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะและทัศนคติ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านความรู้พื้นฐานและด้านคุณลักษณะ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานใน บริษัท วีจีไอ โกลบอล มีเดีย จำกัด จำแนกตามแผนกงานโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของพนักงานในบริษัท วีจีไอ โกลบอล มีเดีย จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกันยกเว้นด้านทักษะที่ไม่แตกต่างกัน

อรุณ สุขสมบูรณ์วัฒนา (2555) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่

มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความร่วมแรงร่วมใจ รองลงมา คือ จริยธรรมการบริการดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 2. การเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและสังกัดหน่วยงานย่อยต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พิรพัฒน์ วรรณ์แสงแก้ว และคณะ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้สมรรถนะเป็นฐานเพื่อการพัฒนาพนักงานในธุรกิจรักษาความปลอดภัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินผลงานโดยใช้สมรรถนะเป็นฐานเพื่อการพัฒนาพนักงานในธุรกิจรักษาความปลอดภัยผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้สมรรถนะเป็นฐานสำหรับพนักงานในธุรกิจรักษาความปลอดภัยในภาพรวมการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดประกอบด้วยการประเมินใน 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1. การกำหนดบทบาทหน้าที่ในงานรักษาความปลอดภัย 2. การออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. การสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน ผู้วิจัยนำเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ประเมินกลุ่มตัวอย่างโดยนำมาวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) และดำเนินการเข้าร่วมแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการฝึกอบรมในห้องเรียนด้านทฤษฎีและปฏิบัติ การฝึกอบรมพนักงานขณะปฏิบัติงาน การสอนงานและการฝึกอบรมหลักสูตรหัวหน้างานเพื่อที่จะปิดช่องว่างสมรรถนะ พร้อมทั้งพัฒนาและยกระดับพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่องค์การต้องการ

บงกช ฟูตุ้ย และคณิต เฉลยจรรยา (2556) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตำแหน่งนักวิชาการศึกษา 2. วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานและกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตำแหน่งนักวิชาการศึกษา และ 3. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตำแหน่งวิชาการศึกษา ให้มีความสอดคล้องตามมาตรฐานสมรรถนะผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ที่ปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษา 2.วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตำแหน่งนักวิชาการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ที่ปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการ และกำหนดเป็นมาตรฐานสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 3. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตำแหน่งนักวิชาการศึกษาให้มีความสอดคล้องตามมาตรฐานสมรรถนะในการปฏิบัติงานจากการวิจัยได้หลักสูตรฝึกอบรม 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตำแหน่งนักวิชาการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการ และหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ที่ปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษา โดยแต่ละหลักสูตรแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวสรุปได้ว่า สามารถนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปจัดทำชุดฝึกอบรมต่อไป เพื่อฝึกอบรมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นได้อย่างเหมาะสม

จงกลณี ผงพิลา (2552) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท สตีล เคส แมนูเฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สตีล เคสแมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด (2) ศึกษาสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน (3) เปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 25-35 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงาน อายุการทำงาน 1-5 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความยุติธรรม และปัจจัยการเข้า-ออก จากงานมีความรู้สึกว่างานน่าเบื่อหน่าย สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ปณิตา วรรณพิรุณ, และปรัชญนันท์ นิลสุข (2555) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาเว็บฝึกอบรมสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเว็บฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือผลการวิจัยพบว่า

1. เว็บฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการประกอบด้วย 5 ตอน เว็บฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการประกอบด้วยเนื้อหา 5 ตอน

2. รูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) รูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บ 2) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3) วิธีการและกิจกรรมฝึกอบรม และ 4) การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรมกิจกรรมฝึกอบรมบนเว็บ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นก่อนการฝึกอบรม 2) ขั้นการฝึกอบรมดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ MIAP 4 ขั้นตอน คือ ขั้นสนใจปัญหา ขั้นศึกษาข้อมูล ขั้นพยายาม และขั้นสำเร็จผล และ3) ขั้นสรุปผลการฝึกอบรม

3. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มีผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

พิศมัย ทิพย์สมบูรณ์ และทิพทินนา สมุทรานนท์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำสมรรถนะ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำสมรรถนะ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลและพฤติกรรมการทำงานและเพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำ สรรถนะ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน 2) สมรรถนะด้านการมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการให้บริการ และสมรรถนะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน 3) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลด้านระบบงาน การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน และการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลด้านความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน 4) สมรรถนะด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลด้านความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานและสมรรถนะด้านเทคนิคสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้

พิมพ์ชนก เต็งเจริญ และคนอื่น ๆ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบสมรรถนะตัวแทนฝ่ายบริหารด้านคุณภาพในสาขาอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ของประเทศไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านคุณภาพเกี่ยวกับสมรรถนะตัวแทนฝ่ายบริหารด้านคุณภาพในสาขาอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ของประเทศไทยที่ได้รับการรับรองระบบบริหารจัดการคุณภาพ ISO 9000 2) เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบสมรรถนะตัวแทนฝ่ายบริหารด้านคุณภาพในสาขาอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ของประเทศไทยที่ได้รับการรับรองระบบบริหารจัดการคุณภาพ ISO 9000 3) เพื่อพัฒนาและประเมินคู่มือสมรรถนะตัวแทนฝ่ายบริหารด้านคุณภาพในสาขาอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ของประเทศไทยที่ได้รับการรับรองระบบบริหารการจัดการคุณภาพ ISO 9000 ด้วยวิธีการวิจัยและพัฒนาที่ผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและระบบบริหารคุณภาพผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านคุณภาพเกี่ยวกับสมรรถนะตัวแทนฝ่ายบริหารด้านคุณภาพทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ และ 3) ด้านการผลิตและการประกันคุณภาพพบว่า ด้านการบริหารจัดการคุณภาพมีสภาพการปฏิบัติน้อยที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการผลิตและการประกันคุณภาพและด้านการบริหารจัดการตามลำดับ

เรืองฤทธิ์ กิตติวิทยาพงศ์ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะการปฏิบัติงานระบบมาตรฐานคุณภาพเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ปลอดสารพิษในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นการจัดการระบบมาตรฐานคุณภาพในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการใช้เทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ปลอดสารพิษในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีความรู้เข้าใจเกี่ยวกับระบบมาตรฐานคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง และความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานตามระบบมาตรฐานคุณภาพเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ปลอดสารพิษในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาการทำงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านสมรรถนะสามารถสรุป ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปตัวแปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	ปี	งานวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ								
			คุณลักษณะ	ความรู้	ทักษะ	ความสามารถ	ทัศนคติ	การมุ่งสัมฤทธิ์ผล	ความยุติธรรม	การปฏิบัติงาน	ความรับผิดชอบ
ปิยรัตน์ ชุณหศรี	2548	หลักสูตรการฝึกอบรม วิธีการจัดการฝึกอบรมการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั้งหลักสูตรทั่วไป และหลักสูตรเฉพาะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ		×	×	×					
ฤทัยชนก คล้ายสถิต	2551	สมรรถนะพนักงานการสอบบัญชีของ บมจ. ดีไอ เอ ออดิท	×	×	×						
ศรัณภรณ์ สุมานัส	2552	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของบริษัท ศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด (มหาชน)	×	×	×						
พิสมัย ทิพย์สมบูรณ์และทิพทินนา สมุทรานนท์	2552	ภาวะผู้นำสมรรถนะการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคาร ไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน)	×	×				×			
จงกลณี ผงพิลา	2552	สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สตีลเคส แมนูเฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด							×	×	
ไพลิน หิรัญ	2552	ความต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท วีจีไอ โกลบอล มีเดีย จำกัด	×	×	×		×				
วิทยา พูลศิลป์	2553	สมรรถนะทางวิชาชีพและคุณลักษณะของลูกจ้างตามความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม	×	×	×	×					×
สุพิชญา ฤทธิ์รักษา	2554	การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร	×	×							
สนอง ชื่นรำพันธ์	2553	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร	×	×	×						

ตารางที่ 2.1 สรุปตัวแปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

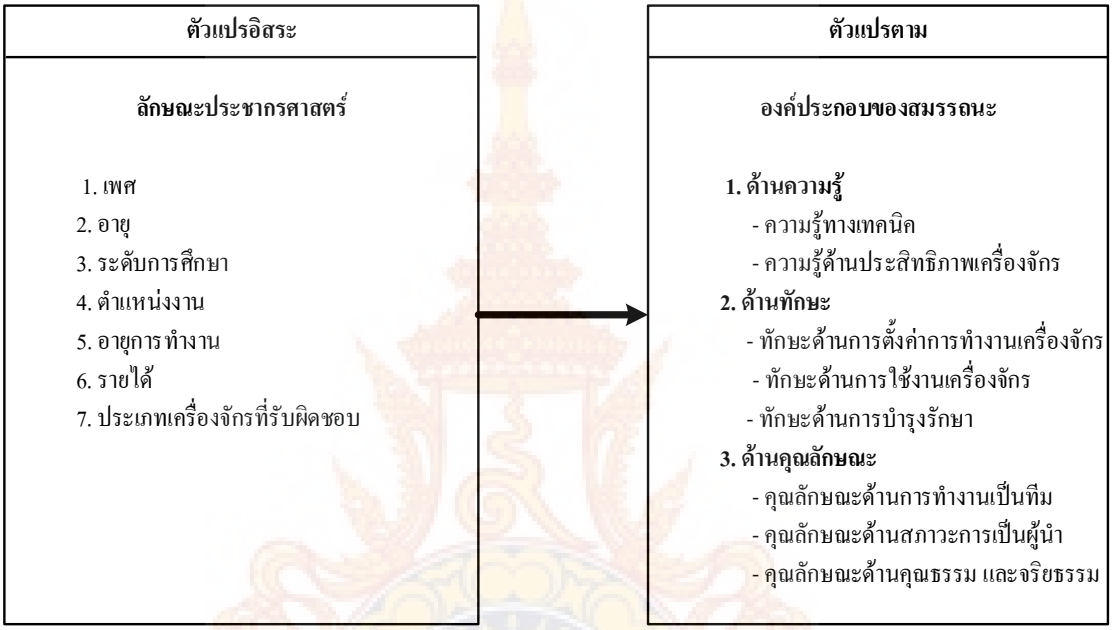
ผู้วิจัย	ปี	งานวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ							
			คุณลักษณะ	ความรู้	ทักษะ	ความสามารถ	ทัศนคติ	การมุ่งสัมฤทธิ์ผล	ความยุติธรรม	การปฏิบัติงาน	ความรับผิดชอบ
พิมพ์ชนก เต็งเจริญ และคนอื่น ๆ	2558	พัฒนารูปแบบสมรรถนะตัวแทนฝ่ายบริหารด้านคุณภาพในสาขาอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ของประเทศไทย	×								
อาพันธ์ชนิตร์ สู่พานิช	2554	การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการแขวงการทางกรมทางหลวงตามแนวคิดการเรียนรู้ จากการปฏิบัติและการจัดการความรู้		×						×	
จีรพร ขันตี และคนอื่นๆ	2555	การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม	×	×	×						
พิสิฎฐ์ กิจวัฒนาถาวร	2555	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับหัวหน้างานและผู้บริหารระดับกลางของกิจกรรมโลจิสติกส์ด้านคลังสินค้า	×					×			×
อรุณ สุขสมบูรณ์วัฒนา	2555	สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน สุนันทา	×		×			×		×	
บงกช ฟูตุ้ย และคณิต เฉยจรรยา	2556	การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ								×	
พิพัฒน์ วรรณ์แสงแก้ว และคณะ	2557	การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้สมรรถนะเป็นฐานเพื่อการพัฒนาพนักงานในธุรกิจรักษาความปลอดภัย								×	
กฤตวรรณ คำสม	2554	การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน		×	×						
นันทวัฒชัย วงษ์ชนะชัย	2553	การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐาน								×	

ตารางที่ 2.1 สรุปตัวแปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผู้วิจัย	ปี	งานวิจัย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ								
			คุณลักษณะ	ความรู้	ทักษะ	ความสามารถ	ทัศนคติ	การมุ่งสำฤทธิ์ผล	ความยุติธรรม	การปฏิบัติงาน	ความรับผิดชอบ
ปณิตา วรรณพิรุณ และ ปรัชญนันท์ นิลสุข	2555	การพัฒนาเว็ปฝึกอบรมสมรรถนะพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการและสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ						×			
เรืองฤทธิ์ กิตติวิทยาพงศ์	2546	สมรรถนะการปฏิบัติงานระบบมาตรฐานคุณภาพเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ปลอดสารพิษในโรงงานอุตสาหกรรม	×							×	
รวม		จำนวน 20 เรื่อง	12	11	9	2	1	4	1	7	2

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมในงานวิจัยนี้จะใช้ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบ ตัวแปรตาม คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ สามารถแสดงได้ตามภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)” สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 160 คน ในปี 2558 สุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เพราะจำนวนพนักงานในแต่ละปีมีการเปลี่ยนแปลง จึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดด้านเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยใช้ปี พ.ศ. เป็นเกณฑ์

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

ในการศึกษาวิจัยนี้เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แบบสอบถามมีจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของพนักงานทางด้านความรู้มีจำนวน 8 ข้อ

- ความรู้ทางเทคนิคมีจำนวน 4 ข้อ
- ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรมีจำนวน 4 ข้อ

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะพนักงานทางด้านทักษะมีจำนวน 12 ข้อ

- ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักรมีจำนวน 4 ข้อ
- ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักรมีจำนวน 4 ข้อ
- ทักษะด้านการบำรุงรักษามีจำนวน 4 ข้อ

ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะพนักงานทางด้านคุณลักษณะมีจำนวน 12 ข้อ

- คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีมมีจำนวน 4 ข้อ
- คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำมีจำนวน 4 ข้อ
- คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีจำนวน 4 ข้อ

โดยแบ่งระดับสมรรถนะเป็น 5 ระดับ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ระดับสมรรถนะ

ระดับสมรรถนะ	**คะแนน**
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะของพนักงานในองค์กร

การแปรผลคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนเฉลี่ยระดับสมรรถนะตามเกณฑ์

ระดับสมรรถนะ	ค่าคะแนนเฉลี่ย
มากที่สุด	4.21 – 5.00
มาก	3.41 – 4.20
ปานกลาง	2.61 – 3.40
น้อย	1.81 – 2.60
น้อยที่สุด	1.00 – 1.80

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะของพนักงานในองค์กร

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบ ดังนี้

1. นำเครื่องมือที่ได้ร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข

2. นำเครื่องมือที่แก้ไขแล้วเสนอคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง แก้ไขถ้อยคำภาษาให้ถูกต้องเหมาะสม และเนื้อหา (Content Validity) ครอบคลุมการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อแนะนำดังกล่าวไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยดูจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Indexes of Item-Objective Congruence Index = IOC) โดยค่าความสอดคล้องต้องมากกว่า 0.50 เพื่อประเมินหาข้อคำถามว่าสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการศึกษาหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์ประเมินความสอดคล้องกำหนดค่าตัวเลข ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2555 : 122)

ค่า +1 หมายถึง สอดคล้อง
ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
ค่า -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

ใช้สูตร ดังนี้ $IOC = \frac{\sum R}{N}$

โดยที่ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เมื่อได้ค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อย่อยแล้วค่า IOC ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ซึ่งในการวิจัยนี้ได้ค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มากกว่า 0.5 จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับพนักงานได้ค่าเฉลี่ยความรู้ทางเทคนิค 3.03 ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร 3.31 ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร 3.16 ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร 3.12 ทักษะด้านการบำรุงรักษา 2.56 คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม 3.80 คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ 3.82 และคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4.14

3. นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ไปใช้กับพนักงานกลุ่มประชากร และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

4. เมื่อแบบสอบถามผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับพนักงานที่เป็นกลุ่มประชากรเพื่อรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3.2.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Realiability)

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปใช้กับกลุ่มประชากรที่จะศึกษาคือ พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 160 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากรู, 2555 : 245-246) เพื่อให้ได้ความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และผลการหาค่าความเชื่อมั่นในการทดสอบนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.7 ทั้งสามด้านจึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นโดยผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงการทดสอบความเชื่อมั่น

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	Cronbach's Alpha
ด้านความรู้	
ความรู้ทางเทคนิค	0.841
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	0.880
ด้านทักษะ	
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร	0.938
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร	0.929
ทักษะด้านการบำรุงรักษา	0.949
ด้านคุณลักษณะ	
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม	0.904
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	0.898
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	0.903

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลในองค์กรที่ศึกษา และขอความร่วมมือพนักงานที่เป็นกลุ่มประชากรในองค์กร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลระยะเวลา 1 เดือน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 160 ฉบับ มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำแบบสอบถามเข้าสู่ระบบการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด 160 ฉบับ ครบแล้วนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS มีรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ข้อมูลทั่วไปด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (หมาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.3 การวิเคราะห์ตามสมมติฐาน

การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ระดับสมรรถนะตามลักษณะประชากรศาสตร์ ใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ การทดสอบด้วย Independent Sample t-test และการวิเคราะห์ความแปรปวนแบบทางเดียว (One way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพบนัยสำคัญจะทำการทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significance Difference)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับสมรรถนะ และการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยทำการสำรวจระดับสมรรถนะของพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งหมดจำนวน 160 คน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ระดับสมรรถนะพนักงาน จำแนกตามองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ

4.1 ผลการวิเคราะห์ทางด้านประชากรศาสตร์

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากรศาสตร์ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ทั่วไป

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	90	56.3
หญิง	70	43.7
รวม	160	100.0

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ทั่วไป (ต่อ)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ			
	ต่ำกว่า 26 ปี	29	18.1
	26 – 35 ปี	39	24.4
	36 – 45 ปี	53	33.1
	มากกว่า 45 ปี	39	24.4
	รวม	160	100.0
ระดับการศึกษา			
	ประถมศึกษา	62	38.7
	มัธยมศึกษาตอนต้น	26	16.2
	มัธยมปลาย/ปวช.	34	21.3
	ปวส./อนุปริญญา	22	13.8
	ปริญญาตรีขึ้นไป	16	10.0
	รวม	160	100.0
รายได้			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	66	41.2
	10,000 – 20,000 บาท	69	43.1
	20,001 – 30,000 บาท	14	8.8
	มากกว่า 30,000 บาท	11	6.9
	รวม	**160**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากรจำนวน 160 คน พบว่า เพศชายจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และเพศหญิงจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมามีอายุระหว่าง 26-35 ปี และมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 39 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และอายุต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือระดับมัธยมปลาย/ปวช. จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 16.2 ระดับปวส./อนุปริญญา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

ในด้านรายได้กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละจำแนกตามลักษณะด้านการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	127	79.4
หัวหน้างาน	19	11.9
ผู้จัดการแผนกขึ้นไป	14	8.7
รวม	160	100.0
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	32	20.0
1 – 3 ปี	37	23.1
มากกว่า 3 ปี	91	56.9
รวม	160	100.0
ประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบ		
เครื่องจักร AA	37	23.1
เครื่องจักร A	72	45.0
เครื่องจักร B	22	13.8
เครื่องจักร C	29	18.1
รวม	**160**	**100.0**

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงานจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4 รองลงมาคือระดับหัวหน้างานจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไปจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7

อายุการทำงาน ส่วนใหญ่มากกว่า 3 ปี จำนวน 91 คนคิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมาคือ 1-3 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ส่วนใหญ่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท A จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาเป็นเครื่องจักรประเภท AA จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 เครื่องจักรประเภท C จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และเครื่องจักรประเภท B จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

4.2 ค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะพนักงานจำแนกตามองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความรู้ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะพนักงานด้านความรู้จำแนกรายข้อ

สมรรถนะ	$\overline{X}$	SD	ระดับสมรรถนะ
ด้านความรู้ ความรู้ทางเทคนิค			
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการควบคุมเครื่องจักร	3.42	0.942	มาก
2. ท่านมีความรู้ด้านทฤษฎีเกี่ยวกับเครื่องจักรที่ควบคุมเป็นอย่างดี	3.17	1.053	ปานกลาง
3. ท่านมีความรู้ทางด้านระบบไฟฟ้า เช่น แมกเนติก รีเลย์ ไทม์เมอร์ เบื้องต้น	2.31	1.255	น้อย
4. ท่านสามารถบำรุงรักษาเบื้องต้นได้	3.23	1.193	ปานกลาง
รวม	3.03	0.919	ปานกลาง
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร			
5. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระดับความเร็วของเครื่องจักรที่เหมาะสมกับการใช้งาน	3.39	1.06	ปานกลาง
6. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความพร้อมในการใช้งานของเครื่องจักร	3.46	0.896	มาก
7. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความสามารถการทำงานของเครื่องจักร	3.31	1.004	ปานกลาง
8. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระยะเวลาการเดินเครื่องจักร	3.09	1.112	ปานกลาง
รวม	**3.31**	**0.866**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัทฯ ด้านความรู้ทางเทคนิค มีระดับสมรรถนะในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ “ท่านมีความเข้าใจพื้นฐานในการควบคุมเครื่องจักร” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และระดับปานกลางมี 2 ข้อ คือ “ท่านมีความรู้ด้านทฤษฎีเกี่ยวกับเครื่องจักรที่ควบคุมเป็นอย่างดี” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ “ท่านสามารถบำรุงรักษาเบื้องต้นได้” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และระดับน้อย คือ “ท่านสามารถบำรุงรักษาเบื้องต้นได้” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 ตามลำดับ

สมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัทฯ ในส่วนขององค์ประกอบความรู้ด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร จากกลุ่มประชากรในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ “ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความพร้อมในการใช้งานของเครื่องจักร” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และอยู่ระดับปานกลาง 3 ข้อ ดังนี้ “ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระดับความเร็วของเครื่องจักรที่เหมาะสมกับการใช้งาน” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 “ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความสามารถการทำงานของเครื่องจักร” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และ “ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระยะเวลาการเดินเครื่องจักร” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะพนักงานด้านทักษะจำแนกรายข้อ

สมรรถนะ	$\overline{X}$	SD	ระดับสมรรถนะ
ด้านทักษะ			
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร			
9. สามารถตั้งค่าความเร็วเครื่องจักรได้ตามคู่มือปฏิบัติงาน	3.28	1.170	ปานกลาง
10. สามารถตั้งค่าอุณหภูมิเครื่องจักรได้ตามคู่มือปฏิบัติงาน	3.25	1.221	ปานกลาง
11. สามารถตั้งค่าเวลาเครื่องจักรได้ตามคู่มือปฏิบัติงาน	3.17	1.186	ปานกลาง
12. สามารถตั้งค่าแรงดันลมเครื่องจักรได้ตามคู่มือปฏิบัติงาน	2.96	1.309	ปานกลาง
รวม	**3.16**	**1.123**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะพนักงานด้านทักษะ จำแนกรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะ	$\overline{X}$	SD	ระดับสมรรถนะ
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร			
13. การถอดประกอบ เพื่อทำความสะอาดและการใช้งาน	3.53	1.238	มาก
14. สามารถใช้งานเบื้องต้น หล่อลื่น ขันแน่น	3.23	1.218	ปานกลาง
15. สามารถถอดเปลี่ยนอะไหล่ตามรอบการผลิต	2.97	1.366	ปานกลาง
16. สามารถปรับตั้งและถอดเปลี่ยนอะไหล่ด้วยความชำนาญ	2.79	0.357	ปานกลาง
รวม	3.12	1.123	ปานกลาง
ทักษะด้านการบำรุงรักษา			
17. สามารถบำรุงรักษาการทำงานของเฟืองได้	2.63	1.253	ปานกลาง
18. สามารถบำรุงรักษาการทำงานของลูกปืนได้	2.48	1.228	น้อย
19. สามารถบำรุงรักษาการทำงานของซีลได้	2.54	1.233	น้อย
20. สามารถบำรุงรักษาการทำงานของอุปกรณ์ไฟฟ้าได้	2.61	1.249	ปานกลาง
รวม	**2.56**	**1.156**	**น้อย**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัทฯ ด้านทักษะการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร ระดับสมรรถนะของพนักงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16 และเมื่อพิจารณาสมรรถนะรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ดังนี้ “สามารถตั้งค่าความเร็วเครื่องจักรได้ตามคู่มือปฏิบัติงาน” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 “สามารถตั้งค่าอุณหภูมิเครื่องจักรได้ตามคู่มือปฏิบัติงาน” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 “สามารถตั้งค่าเวลาเครื่องจักรได้ตามคู่มือปฏิบัติงาน” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ “สามารถตั้งค่าแรงดันลมเครื่องจักรได้ตามคู่มือปฏิบัติงาน” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ตามลำดับ

สมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัทฯ ในส่วนขององค์ประกอบด้านทักษะการใช้งานเครื่องจักร มีระดับสมรรถนะในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ “การถอดประกอบ เพื่อทำความสะอาดและ

การใช้งาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ “สามารถใช้งานเบื้องต้น หล่อลื่น ขันแน่น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 “สามารถถอดเปลี่ยนอะไหล่ตามรอบการผลิต” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และ “สามารถปรับตั้งและถอดเปลี่ยนอะไหล่ด้วยความชำนาญ”มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ตามลำดับ

สมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัทฯ ในส่วนขององค์ประกอบด้านทักษะการบำรุงรักษา มีระดับสมรรถนะในภาพรวมอยู่ระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ดังนี้ “สามารถบำรุงรักษาการทำงานของเฟืองได้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 และสามารถบำรุงรักษาการทำงานของอุปกรณ์ไฟฟ้าได้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 และมีระดับน้อย 2 ข้อ คือ “สามารถบำรุงรักษาการทำงานของซีลได้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 และ “สามารถบำรุงรักษาการทำงานของลูกปืนได้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะพนักงานด้านคุณลักษณะจำแนกรายข้อ

สมรรถนะ	$\overline{X}$	SD	ระดับสมรรถนะ
ด้านคุณลักษณะ			
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม			
21. ท่านได้รับมอบหมายและเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของทีมงาน	3.74	0.920	มาก
22. ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	3.64	0.850	มาก
23. ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นเป็นอย่างดี	3.88	0.909	มาก
24. ท่านเคารพการตัดสินใจหรือความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.865	มาก
รวม	**3.80**	**0.781**	**มาก**

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะพนักงานด้านคุณลักษณะจำแนกรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะ	$\overline{X}$	SD	ระดับสมรรถนะ
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ			
25. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.928	มาก
26 ท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างขวัญและกำลังใจ	3.61	1.009	มาก
27. ท่านสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร	3.73	0.963	มาก
28. ท่านมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น และมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	3.98	0.894	มาก
รวม	3.82	0.831	มาก
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม			
29. ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และต่อองค์กร	4.18	0.858	มาก
30. ท่านยึดเอาประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.08	0.876	มาก
31. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดเหตุ	4.11	0.806	มาก
32. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน	4.20	0.783	มาก
รวม	**4.14**	**0.732**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัทฯ ด้านคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม มีระดับสมรรถนะในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และเมื่อพิจารณาสมรรถนะรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ “ท่านเคารพการตัดสินใจหรือความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 “ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นเป็นอย่างดี” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 “ท่านได้รับมอบหมายและเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของทีมงาน” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ “ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ

ระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัทฯ ในส่วนขององค์ประกอบคุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำมีระดับสมรรถนะในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ “ท่านมีความรับผิดชอบกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 “ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 “ท่านสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และ “ท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจสร้างขวัญและกำลังใจ” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัทฯ ในส่วนขององค์ประกอบคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีระดับสมรรถนะในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ “ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 “ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และต่อองค์กร” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 “ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดเหตุ” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และ “ท่านยึดเอาประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

4.3 สรุปค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 4.6 สรุปค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักร

สมรรถนะ	$\overline{X}$	SD	ระดับสมรรถนะ
1. ด้านความรู้			
ความรู้ทางเทคนิค	3.03	0.919	ปานกลาง
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	3.31	0.866	ปานกลาง
รวม	**3.17**	**0.838**	**ปานกลาง**
2. ด้านทักษะ			
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร	3.17	1.123	ปานกลาง
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร	3.13	1.178	ปานกลาง
ทักษะด้านการบำรุงรักษา	2.56	1.156	น้อย
รวม	**2.95**	**1.036**	**ปานกลาง**
3. ด้านคุณลักษณะ			
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม	3.81	0.781	มาก
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	3.82	0.831	มาก
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.14	0.732	มาก
รวม	**3.92**	**0.705**	**มาก**
รวมทั้ง 3 ด้าน	**3.35**	**0.753**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะพบว่า พนักงานมีระดับสมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ด้านทักษะอยู่ในระดับ ปานกลาง และน้อย สมรรถนะระดับปานกลางต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้ความรู้เพิ่มเติม ส่วนทักษะด้านการบำรุงรักษาอยู่ในระดับน้อย ต้องจัดฝึกอบรมทั้งด้านทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อเร่งพัฒนาทักษะ ส่วนด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก ถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ต้องจัดทำแผนส่งเสริมการพัฒนาทางด้านคุณลักษณะให้สอดคล้องกับ Competency ขององค์กรก้าวเข้าสู่มาตรฐานการทำงานต่อไป

จากภาพรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ด้านคุณลักษณะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ด้านเท่ากับ 3.35 อยู่ระดับปานกลาง

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ คือลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีระดับสมรรถนะแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตารางแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรในภาพรวมแยกตามตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักร ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรขององค์กรจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Anova) เพื่อใช้เปรียบเทียบระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักร โดยใช้ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านการควบคุมเครื่องจักรแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

เพศ

H1: พนักงานที่เพศต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่เพศต่างกัน

สมรรถนะ	เพศ	$\overline{X}$	SD	t	Sig.(2-tailed)
ด้านความรู้					
ความรู้ทางเทคนิค	ชาย	3.43	0.850	7.171	0.000*
	หญิง	2.52	0.733		
ความรู้ด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	ชาย	3.56	0.746	4.232	0.000*
	หญิง	3.00	0.915		

หมายเหตุ.- * แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่เพศต่างกัน (ต่อ)

สมรรถนะ	เพศ	$\overline{X}$	SD	t	Sig.(2-tailed)
ด้านทักษะ					
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร	ชาย	3.55	0.992	5.211	0.000*
	หญิง	2.69	1.100		
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร	ชาย	3.55	0.992	5.211	0.000*
	หญิง	2.69	1.100		
ทักษะด้านการบำรุงรักษา	ชาย	3.08	1.003	7.495	0.000*
	หญิง	1.89	0.988		
ด้านคุณลักษณะ					
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม	ชาย	3.93	0.710	2.260	0.025*
	หญิง	3.65	0.843		
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	ชาย	3.88	0.753	0986	0.326
	หญิง	3.75	0.922		
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ชาย	4.11	0.737	0.986	0.326
	หญิง	4.18	0.728		

หมายเหตุ.- * แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานที่เพศต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ และด้านทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีระดับสมรรถนะมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม

อายุ

H2 : พนักงานที่อายุต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ความรู้ทางเทคนิค	Between Groups	9.774	3	3.258	4.078	.008
	Within Groups	124.617	156	.799		
	Total	134.390	159			
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	Between Groups	5.958	3	1.986	2.732	.046
	Within Groups	113.417	156	.727		
	Total	119.375	159			

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่อายุต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุต่างกัน

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
ความรู้ทางเทคนิค	26-35 ปี	มากกว่า 45 ปี	-.686*	.202	.001
	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี	-. 445*	.189	.020
ความรู้ด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	26-35 ปี	มากกว่า 45 ปี	-.551*	.193	.005

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะความรู้ทางเทคนิคพบว่า อายุ 26-35 ปี กับอายุมากกว่า 45 ปี, อายุ 36-45 ปี กับอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับสมรรถนะความรู้ทางเทคนิคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรพบว่า อายุ 26-35 ปี กับอายุมากกว่า 45 ปี มีความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	**Df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร	Between Groups	4.463	3	1.488	1.184	.318
	Within Groups	196.061	156	1.257		
	Total	200.523	159			
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร	Between Groups	9.206	3	3.069	2.266	.083
	Within Groups	211.292	156	1.354		
	Total	220.498	159			
ทักษะด้านการบำรุงรักษา	Between Groups	18.858	3	6.286	5.068	.002
	Within Groups	193.486	156	1.240		
	Total	212.343	159			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่อายุต่างกันมีระดับสมรรถนะทักษะด้านการบำรุงรักษาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุต่างกัน

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Defference (I-J)	Std. Error	Sig
ทักษะด้านการบำรุงรักษา	26-35 ปี	มากกว่า 45 ปี	-.551*	.252	.030
	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี	.-915*	.235	.000

จากตารางที่ 4.11 ผลจากการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะทักษะด้านการบำรุงรักษา พบว่า อายุ 26-35 ปี กับอายุมากกว่า 45 ปี, อายุ 36-45 ปี กับอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับสมรรถนะทักษะด้านการบำรุงรักษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม	Between Groups	3.629	3	1.210	2.021	.113
	Within Groups	93.364	156	.598		
	Total	96.994	159			
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	Between Groups	4.327	3	1.442	2.133	.098
	Within Groups	105.497	156	.676		
	Total	109.825	159			
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	Between Groups	2.853	3	.951	1.804	.149
	Within Groups	82.233	156	.527		
	Total	85.086	159			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่อายุต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

H3 : พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่ระดับการศึกษาต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	**Df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
ความรู้ทางเทคนิค	Between Groups	35.158	4	8.789	13.729	.000
	Within Groups	99.232	155	.640		
	Total	134.390	159			
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	Between Groups	18.310	4	4.577	7.020	.000
	Within Groups	101.065	155	.652		
	Total	119.375	159			

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่ระดับการศึกษาต่างกัน

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
ความรู้ทางเทคนิค	ประถมศึกษา	มัธยมปลาย/ปวช.	-.529*	.171	.002
	ประถมศึกษา	ปวส./อนุปริญญา	-1.299*	.199	.000
	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมปลาย/ปวช.	-.508*	.208	.016
	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปวส./อนุปริญญา	-1.278*	.232	.000
	มัธยมปลาย/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	-.770*	.219	.001
	มัธยมปลาย/ปวช.	ปริญญาตรีขึ้นไป	.728*	.243	.003
	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป	1.494*	.263	.000
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	ประถมศึกษา	ปวส./อนุปริญญา	-.736*	.200	.000
	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมปลาย/ปวช.	-.633*	.210	.003
	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปวส./อนุปริญญา	-1.062*	.234	.000
	มัธยมปลาย/ปวช.	ปริญญาตรีขึ้นไป	.615*	.245	.013
	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป	1.044*	.265	.000

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะความรู้ทางเทคนิคพบว่า ระดับประถมศึกษา กับระดับมัธยมปลาย/ปวช., ระดับประถมศึกษา กับระดับปวส./อนุปริญญา, ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับมัธยมปลาย/ปวช., ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับปวส./อนุปริญญา, ระดับมัธยมปลาย/ปวช. กับระดับปวส./อนุปริญญา, ระดับมัธยมปลาย/ปวช. กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป และระดับปวส./อนุปริญญา กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับสมรรถนะความรู้ทางเทคนิคแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรพบว่า ระดับประถมศึกษา กับระดับปวส./อนุปริญญา, ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับมัธยมปลาย/ปวช.,

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับปวส./อนุปริญญา, ระดับมัธยมปลาย/ปวช.กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป และระดับปวส. /อนุปริญญา กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับสมรรถนะความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่ระดับการศึกษาต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร	Between Groups	33.050	4	8.262	7.647	.000
	Within Groups	167.474	155	1.080		
	Total	200.523	159			
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร	Between Groups	51.888	4	12.972	11.925	.000
	Within Groups	168.611	155	1.088		
	Total	220.498	159			
ทักษะด้านการบำรุงรักษา	Between Groups	53.129	4	13.282	12.931	.000
	Within Groups	159.215	155	1.027		
	Total	212.343	159			

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่ระดับการศึกษาต่างกัน

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร	ประถมศึกษา	ปวส./อนุปริญญา	-1.183*	.258	.000
	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมปลาย/ปวช	-.606*	.271	.027
	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปวส./อนุปริญญา	-1.361*	.301	.000
	มัธยมปลาย/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	-.755*	.284	.009
	มัธยมปลาย/ปวช.	ปริญญาตรีขึ้นไป	.717*	.315	.024
	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป	1.472*	.342	.000
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร	ประถมศึกษา	มัธยมปลาย/ปวช	1.581*	.223	.010
	ประถมศึกษา	ปวส./อนุปริญญา	-1.115*	.259	.000
	ประถมศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป	1.076*	.292	.000
	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปวส./อนุปริญญา	-.871*	.302	.005
	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปริญญาตรีขึ้นไป	1.320*	.331	.000
	มัธยมปลาย/ปวช	ปริญญาตรีขึ้นไป	1.656*	.316	.000
	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป	2.190*	.343	.000
ทักษะด้านการบำรุงรักษา	ประถมศึกษา	มัธยมปลาย/ปวช.	-.647*	.216	.003
	ประถมศึกษา	ปวส./อนุปริญญา	-1.387*	.252	.000
	ประถมศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป	.701*	.284	.015
	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมปลาย/ปวช.	-.595*	.264	.026
	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปวส./อนุปริญญา	-1.336*	.294	.000
	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปริญญาตรีขึ้นไป	.752*	.322	.021
	มัธยมปลาย/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	-.741*	.277	.008
	ปริญญาตรีขึ้นไป	มัธยมปลาย/ปวช.	-1.347*	.307	.000
	ปริญญาตรีขึ้นไป	ปวส./อนุปริญญา	-2.088*	.333	.000

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านทักษะการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักรพบว่า ระดับประถมศึกษา กับระดับปวส./อนุปริญญา, ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับมัธยมปลาย/ ปวช., ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับปวส./อนุปริญญา, ระดับมัธยมปลาย/ปวช. กับปวส./อนุปริญญา, ระดับมัธยมปลาย /ปวช. กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป และระดับปวส./อนุปริญญา กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับสมรรถนะด้านทักษะการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านทักษะการใช้งานเครื่องจักรพบว่า ระดับประถมศึกษา กับมัธยมปลาย /ปวช., ระดับประถมศึกษา กับปวส./อนุปริญญา, ระดับประถมศึกษา กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป, ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับปวส./อนุปริญญา, ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป, ระดับมัธยมปลาย/ปวช. กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป, ระดับปวส./อนุปริญญา กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับสมรรถนะด้านทักษะการใช้งานเครื่องจักรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะทักษะด้านการบำรุงรักษาพบว่า ระดับประถมศึกษา กับระดับมัธยมปลาย/ปวช., ระดับประถมศึกษา กับปวส./อนุปริญญา, ระดับประถมศึกษา กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป, ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับมัธยมปลาย/ปวช., ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับปสว./อนุปริญญา, ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป, ระดับมัธมปลาย/ปวช. กับระดับปวส./อนุปริญญา, ระดับปริญญาตรีขึ้นไป กับระดับมัธยมปลาย/ปวช., ระดับปริญญาตรีขึ้นไป กับระดับปวส./อนุปริญญา มีระดับสมรรถนะทักษะด้านการบำรุงรักษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่ระดับการศึกษาต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม	Between Groups	4.199	4	1.050	1.753	.141
	Within Groups	92.795	155	.599		
	Total	96.994	159			
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	Between Groups	6.628	4	1.657	2.489	.046
	Within Groups	103.196	155	.666		
	Total	109.825	159			
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	Between Groups	9.937	4	2.484	5.124	.001
	Within Groups	75.149	155	.485		
	Total	85.086	159			

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะคุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่ระดับการศึกษาต่างกัน

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	ประถมศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป	-.536*	.229	.020
	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปวส./อนุปริญญา	-.490*	.236	.040
	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปริญญาตรีขึ้นไป	-.683*	.259	.009
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ประถมศึกษา	มัธยมปลาย/ปวช.	-.348*	.149	.020
	ประถมศึกษา	ปวส./อนุปริญญา	-.555*	.173	.002
	ประถมศึกษา	ปริญญาตรีขึ้นไป	-454*	.195	.021
	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมปลาย/ปวช.	-.489*	.181	.008
	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปวส./อนุปริญญา	-.696*	.202	.001
	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปริญญาตรีขึ้นไป	-.595*	.221	.008

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะคุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำพบว่า ระดับประถมศึกษา กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป, ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับปวส./อนุปริญญา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับสมรรถนะคุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมพบว่า ระดับประถมศึกษา กับระดับมัธยมปลาย/ปวช., ระดับประถมศึกษา กับปวส./อนุปริญญา, ระดับประถมศึกษา กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป, ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับมัธยมปลาย/ปวช., ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับปวส./อนุปริญญา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับสมรรถนะคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้

H4 : พนักงานที่รายได้ต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่รายได้ต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความรู้ทางเทคนิค	Between Groups	22.218	3	7.406	10.300	.000
	Within Groups	112.172	156	.719		
	Total	134.390	159			
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	Between Groups	10.468	3	3.489	4.998	.002
	Within Groups	108.907	156	.698		
	Total	119.375	159			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานควบคุมเครื่องจักรของ บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่รายได้ต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่รายได้ต่างกัน

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
ความรู้ทางเทคนิค	ต่ำกว่า 10,000 บาท	20,001 -30,000 บาท	-.832*	.250	.001
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท	-1.356*	.276	.000
	10,000 - 20,000 บาท	20,001 -30,000 บาท	-.578*	.249	.021
	10,000 - 20,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท	-1.103*	.275	.000
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	20,001 -30,000 บาท	-.577*	.246	.020
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท	.649*	.271	.018
	10,000 - 20,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท	-.649*	.271	.018

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะความรู้ทางเทคนิคพบว่า รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับรายได้ 20,001-30,000 บาท, รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับรายได้มากกว่า 30,000 บาท, รายได้ 10,000-20,000 บาท กับรายได้ 20,001-30,000 บาท,รายได้ 10,000-20,000 บาท กับรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีระดับสมรรถนะความรู้ทางเทคนิคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรพบว่า รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับรายได้ 20,001-30,000 บาท, รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับรายได้มากกว่า 30,000 บาท, รายได้ 10,000-20,000 บาท กับรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีระดับสมรรถนะความรู้ด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่รายได้ต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร	Between Groups	13.265	3	4.422	3.684	.013
	Within Groups	187.259	156	1.200		
	Total	200.523	159			
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร	Between Groups	.308	3	.103	.073	.975
	Within Groups	220.191	156	1.411		
	Total	220.498	159			
ทักษะด้านการบำรุงรักษา	Between Groups	9.596	3	3.199	2.461	.065
	Within Groups	202.747	156	1.300		
	Total	212.343	159			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานควบคุมเครื่องจักรของ บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่รายได้ต่างกันมีระดับสมรรถนะทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่รายได้ต่างกัน

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	-.418*	.189	.028
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท	-1.049*	.357	.004

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักรพบว่า รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับรายได้ 10,000 -20,000 บาท, รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีระดับสมรรถนะทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะ พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่รายได้ต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม	Between Groups	4.188	3	1.396	2.347	.075
	Within Groups	92.805	156	.595		
	Total	96.994	159			
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	Between Groups	4.903	3	1.634	2.430	.067
	Within Groups	104.922	156	.673		
	Total	109.825	159			
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	Between Groups	8.720	3	2.907	5.937	.001
	Within Groups	76.366	156	.490		
	Total	85.086	159			

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่รายได้ต่างกันมีระดับสมรรถนะคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่รายได้ต่างกัน

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	20,001 -30,000 บาท	-.468*	.206	.024
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท	-.867*	.228	.000
	10,000 - 20,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท	-.766*	.227	.001

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมพบว่า รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับรายได้ 20,001-30,000 บาท, รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับรายได้มากกว่า 30,000 บาท, รายได้ 10,000 – 20,000 บาท กับรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีระดับสมรรถนะคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งงาน

H5 : พนักงานที่ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่ตำแหน่งงานต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความรู้ทางเทคนิค	Between Groups	14.604	2	7.302	9.570	.000
	Within Groups	119.786	157	.763		
	Total	134.390	159			
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	Between Groups	6.103	2	3.051	4.229	.016
	Within Groups	113.272	157	.721		
	Total	119.375	159			

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านความรู้ พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่ตำแหน่งงานต่างกัน

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
ความรู้ทางเทคนิค	พนักงาน	หัวหน้างาน	-.618*	.215	.005
	พนักงาน	ผู้จัดการแผนกขึ้นไป	-.886*	.246	.000
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	พนักงาน	ผู้จัดการแผนกขึ้นไป	.621*	.239	.010

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะความรู้ทางเทคนิคพบว่า ตำแหน่งพนักงาน กับตำแหน่งหัวหน้างาน, ตำแหน่งพนักงาน กับตำแหน่งผู้จัดการแผนกขึ้นไป มีระดับสมรรถนะด้านความรู้ทางเทคนิคแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรพบว่า ตำแหน่งพนักงาน กับตำแหน่งผู้จัดการแผนกขึ้นไป มีระดับสมรรถนะความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านทักษะ พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่ตำแหน่งงานต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร	Between Groups	4.976	2	2.488	1.998	.139
	Within Groups	195.547	157	1.246		
	Total	200.523	159			
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร	Between Groups	3.949	2	1.974	1.431	.242
	Within Groups	216.550	157	1.379		
	Total	220.498	159			
ทักษะด้านการบำรุงรักษา	Between Groups	3.134	2	1.567	1.176	.311
	Within Groups	209.209	157	1.333		
	Total	212.343	159			

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านทักษะไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะ พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่ตำแหน่งงานต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม	Between Groups	4.618	2	2.309	3.925	.022
	Within Groups	92.375	157	.588		
	Total	96.994	159			
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	Between Groups	7.565	2	3.782	5.807	.004
	Within Groups	102.260	157	.651		
	Total	109.825	159			
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	Between Groups	8.404	2	4.202	8.603	.000
	Within Groups	76.682	157	.488		
	Total	85.086	159			

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะ พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่ตำแหน่งงานต่างกัน

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม	พนักงาน	ผู้จัดการแผนกขึ้นไป	-.476*	.216	.029
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	พนักงาน	หัวหน้างาน	-.537*	.199	.008
	พนักงาน	ผู้จัดการแผนกขึ้นไป	-.537*	.227	.019
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	พนักงาน	หัวหน้างาน	-.405*	.172	.020
	พนักงาน	ผู้จัดการแผนกขึ้นไป	--.720*	.197	.000

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ตำแหน่งพนักงาน กับตำแหน่งผู้จัดการแผนกขึ้นไป มีระดับสมรรถนะคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะคุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำพบว่า ตำแหน่งพนักงาน กับตำแหน่งหัวหน้างาน, ตำแหน่งพนักงาน กับตำแหน่งผู้จัดการแผนกขึ้นไป มีระดับสมรรถนะคุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมพบว่า ตำแหน่งพนักงาน กับตำแหน่งหัวหน้างาน, ตำแหน่งพนักงาน กับตำแหน่งผู้จัดการแผนกขึ้นไป มีระดับสมรรถนะคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุการทำงาน

H6 : พนักงานที่อายุการทำงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านความรู้ พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุการทำงานต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความรู้ทางเทคนิค	Between Groups	4.501	2	2.251	2.721	.069
	Within Groups	129.889	157	.827		
	Total	134.390	159			
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	Between Groups	7.328	2	3.664	5.134	.007
	Within Groups	112.047	157	.714		
	Total	119.375	159			

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่อายุการทำงานต่างกันมีระดับสมรรถนะความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุการทำงานต่างกัน

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	1-3 ปี	มากกว่า 3 ปี	-.499*	.165	.003

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรพบว่า อายุการทำงาน 1-3 ปี กับอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี มีระดับสมรรถนะความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุการทำงานต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานครื่องจักร	Between Groups	2.009	2	1.004	.794	.454
	Within Groups	198.514	157	1.264		
	Total	200.523	159			
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร	Between Groups	1.603	2	.801	.575	.564
	Within Groups	218.896	157	1.394		
	Total	220.498	159			
ทักษะด้านการบำรุงรักษา	Between Groups	1.747	2	.874	.651	.523
	Within Groups	210.596	157	1.341		
	Total	212.343	159			

จากตารางที่ 4.32 พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่อายุการทำงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านทักษะไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่อายุการทำงานต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม	Between Groups	1.176	2	.588	.964	.384
	Within Groups	95.818	157	.610		
	Total	96.994	159			
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	Between Groups	1.048	2	.524	.756	.471
	Within Groups	108.777	157	.693		
	Total	109.825	159			
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	Between Groups	.496	2	.248	.461	.632
	Within Groups	84.590	157	.539		
	Total	85.086	159			

จากตารางที่ 4.33 พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่อายุการทำงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะไม่แตกต่างกัน

ประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบ

H7 : พนักงานที่รับผิดชอบประเภทเครื่องจักรต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านความรู้ พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่รับผิดชอบประเภทเครื่องจักรต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ความรู้ทางเทคนิค	Between Groups	5.564	3	1.855	2.246	.085
	Within Groups	128.826	156	.826		
	Total	134.390	159			
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	Between Groups	5.957	3	1.986	2.731	.046
	Within Groups		156	.727		
	Total	119.375	159			

จากตารางที่ 4.34 พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่รับผิดชอบประเภทเครื่องจักรต่างกัน มีระดับสมรรถนะความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะด้านความรู้พนักงานควบคุมเครื่องจักรที่รับผิดชอบประเภทเครื่องจักรต่างกัน

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) เครื่องจักร	(J) เครื่องจักร	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	เครื่องจักรประเภท A	เครื่องจักรประเภท B	.513*	.208	.015
	เครื่องจักรประเภท B	เครื่องจักรประเภท C	-.534*	.241	.028

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระดับสมรรถนะความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรพบว่า พนักงานที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท A กับพนักงานที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท B, พนักงานที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท B กับพนักงานที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท C มีระดับสมรรถนะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านทักษะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่รับผิดชอบประเภทเครื่องจักรต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ทักษะการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร	Between Groups	6.882	3	2.294	1.848	.141
	Within Groups	193.641	156	1.241		
	Total	200.523	159			
ทักษะการใช้งานเครื่องจักร	Between Groups	6.563	3	2.188	1.595	.193
	Within Groups	213.936	156	1.371		
	Total	220.498	159			
ทักษะการบำรุงรักษา	Between Groups	5.451	3	1.817	1.370	.254
	Within Groups	206.892	156	1.326		
	Total	212.343	159			

จากตารางที่ 4.36 พบว่า พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่รับผิดชอบประเภทเครื่องจักรต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านทักษะไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะพนักงานควบคุมเครื่องจักรที่รับผิดชอบประเภทเครื่องจักรต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม	Between Groups	3.689	3	1.230	2.056	.108
	Within Groups	93.304	156	.598		
	Total	96.994	159			
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	Between Groups	2.416	3	.805	1.170	.323
	Within Groups	107.408	156	.689		
	Total	109.825	159			
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	Between Groups	1.909	3	.636	1.194	.314
	Within Groups	83.176	156	.533		
	Total	85.086	159			

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่รับผิดชอบประเภทเครื่องจักรต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะไม่แตกต่างกัน

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้านข้อมูลทั่วไป

สมรรถนะ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้
1. ด้านความรู้				
ความรู้ทางเทคนิค	0.000*	0.008*	0.000*	0.000*
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	0.000*	0.046*	0.000*	0.002*
รวม	**0.000***	**0.011***	**0.000***	**0.000***
2. ด้านทักษะ				
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร	0.000*	0.318	0.000*	0.013
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร	0.000*	0.083	0.000*	0.975
ทักษะด้านการบำรุงรักษา	0.000*	0.002*	0.000*	0.065
รวม	**0.000***	**0.039***	**0.000***	**0.152**
3. ด้านคุณลักษณะ				
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม	0.025*	0.113	0.141	0.075
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	0.326	0.098	0.046*	0.067
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	0.602	0.149	0.001*	0.001*
รวม	**0.304**	**0.098**	**0.012***	**0.009***
รวม 3 ด้าน	**0.000***	**0.037***	**0.000***	**0.002***

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ และด้านทักษะแตกต่างกันค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ทั้ง 2 ด้าน ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีมค่า Sig. เท่ากับ 0.025 อีก 2 ด้านไม่แตกต่างกัน

อายุต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน ความรู้ทางเทคนิคค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรค่า Sig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านทักษะแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ทักษะด้านการบำรุงรักษาค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีก 2 ด้านไม่แตกต่าง ส่วนด้านคุณลักษณะไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้และด้านทักษะแตกต่างกันค่า Sig เท่ากับ 0.000 เท่ากันทั้ง 2 ด้าน ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำค่า Sig เท่ากับ 0.046 คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีก 1 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน คือ ความรู้ทางเทคนิคค่า Sig เท่ากับ 0.000 ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรค่า Sig เท่ากับ 0.002 ส่วนด้านทักษะไม่แตกต่างกัน ด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีก 2 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านการทำงาน

ตารางที่ 4.39 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้านการทำงาน

สมรรถนะ	ตำแหน่งงาน	อายุการทำงาน	ประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบ
1. ด้านความรู้			
ความรู้ทางเทคนิค	0.000*	0.069	0.085
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร	0.016*	0.007*	0.046*
รวม	**0.001***	**0.015***	**0.070**
2. ด้านทักษะ			
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร	0.139	0.454	0.141
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร	0.242	0.564	0.193
ทักษะด้านการบำรุงรักษา	0.311	0.523	0.254
รวม	**0.669**	**0.575**	**0.177**
3. ด้านคุณลักษณะ			
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม	0.022*	0.384	0.108
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ	0.004*	0.471	0.323
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	0.000*	0.632	0.314
รวม	**0.001***	**0.503**	**0.203**
รวม 3 ด้าน	**0.015***	**0.275**	**0.100**

ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน คือ ความรู้ทางเทคนิคค่า Sig เท่ากับ 0.000 ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรค่า Sig เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะไม่แตกต่างกัน

ด้านคุณลักษณะแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีมค่า Sig เท่ากับ 0.022 คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำมีค่า Sig เท่ากับ 0.004 และคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุการทำงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรค่า Sig เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความรู้ทางเทคนิค, ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะไม่แตกต่างกัน

ประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบต่างกัน มีระดับสมรรถนะทางด้านความรู้แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรค่า Sig เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความรู้ทางเทคนิค, ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 160 คน

5.1.2 ผลการวิจัย

5.1.2.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 90 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.1 การศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 ตำแหน่งพนักงาน จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4 อายุการทำงานมากกว่า 3 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 มีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 และส่วนใหญ่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท A จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45

5.1.2.2 สมรรถนะพนักงานของ บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

สมรรถนะพนักงานของบริษัทฯ ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบหลักด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยด้านคุณลักษณะมีค่าเฉลี่ยสูงสุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือด้านความรู้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ในแต่ละองค์ประกอบหลักจำแนกเป็นองค์ประกอบย่อยตามรายละเอียด ดังนี้

ด้านความรู้

1) ความรู้ทางเทคนิคพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะพนักงานของบริษัทฯ ด้านความรู้ทางเทคนิคอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03

2) ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะพนักงานของบริษัทฯ ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ด้านทักษะ

1) ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักรพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะพนักงานของบริษัทฯ ด้านทักษะการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักรอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

2) ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักรพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะพนักงานของบริษัทฯ ด้านการใช้งานเครื่องจักรอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

3) ทักษะด้านการบำรุงรักษาพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะพนักงานของบริษัทฯ ด้านการบำรุงรักษาอยู่ในระดับน้อยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56

ด้านคุณลักษณะ

1) คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีมพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะพนักงานของบริษัทฯ ด้านคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

2) คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะพนักงานของบริษัทฯ ด้านคุณลักษณะสภาวะการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

3) คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะพนักงานของบริษัทฯ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

5.1.3 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. เพศ

1.1 เพศต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับสมรรถนะด้านความรู้มากว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 เพศต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับสมรรถนะด้านทักษะมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 เพศต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ

2.1 อายุต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันโดยอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีระดับสมรรถนะด้านความรู้มากที่สุด รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 26 ปี เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า อายุระหว่าง 26-35 ปี กับอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป, อายุระหว่าง 36-45 ปี กับอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 อายุต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกัน โดยอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีระดับสมรรถนะด้านทักษะมากที่สุด รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 26 ปี เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า อายุระหว่าง 36-45 ปี กับอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีระดับสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 อายุต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน โดยอายุต่ำกว่า 26 ปี มีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะมากที่สุด รองลงมาคืออายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า อายุต่ำกว่า 26 ปี กับอายุระหว่าง 26-35 ปี มีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระดับการศึกษา

3.1 ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน โดยระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา มีระดับสมรรถนะด้านความรู้มากที่สุด รองลงมาคือ ระดับมัธยมปลาย/ปวช. เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า ระดับประถมศึกษา กับระดับมัธยมปลาย/ ปวช., ระดับประถมศึกษา กับระดับปวส./อนุปริญญา, ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับมัธยมปลาย /ปวช., ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับ ปวส./อนุปริญญา, ระดับมัธยมปลาย/ ปวช. กับทุกระดับการศึกษา, ระดับปวส./อนุปริญญา กับทุกระดับการศึกษา มีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกันโดย ระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา มีระดับสมรรถนะด้านทักษะมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับมัธยมปลาย / ปวช. เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า ระดับประถมศึกษา กับระดับมัธยมปลาย /ปวช., ระดับปวส./อนุปริญญา กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป, ระดับมัธยมปลาย/ปวช. กับทุกระดับการศึกษา และระดับปวส./อนุปริญญา กับทุกระดับการศึกษา มีระดับสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า ระดับประถมศึกษากับระดับปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรีขึ้นไป, ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับปวส./อนุปริญญา และปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. รายได้

4.1 รายได้ต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันโดย รายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป มีระดับสมรรถนะด้านความรู้มากที่สุด รองลงมาคือ รายได้ 20,001- 30,000 บาท เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า รายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท กับรายได้ 20,001-30,000 บาท, รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับรายได้มากกว่า 30,000 บาท และรายได้ 10,000 -20,000 บาท กับรายได้ มากกว่า 30,000 บาท มีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 รายได้ต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกัน โดยรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีระดับสมรรถนะด้านทักษะมากที่สุด รองลงมาคือ รายได้ 20,001- 30,000 บาท เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับรายได้มากกว่า 30,000 บาท, มีระดับสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 รายได้ต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน โดยรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะมากที่สุด รองลงมาคือรายได้ 20,001- 30,000 บาท เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ตำแหน่งงาน

5.1 ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันโดย ตำแหน่งผู้จัดการแผนกขึ้นไป มีระดับสมรรถนะด้านความรู้มากที่สุด รองลงมาคือ ตำแหน่งหัวหน้างาน เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า ตำแหน่งพนักงาน กับตำแหน่งหัวหน้างาน และตำแหน่งพนักงาน กับตำแหน่งผู้จัดการแผนกขึ้นไป มีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกันโดย ตำแหน่งผู้จัดการแผนกขึ้นไป มีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะมากที่สุด รองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้างาน เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า ตำแหน่งพนักงาน กับตำแหน่งหัวหน้างาน และตำแหน่งพนักงาน กับตำแหน่งผู้จัดการแผนกขึ้นไป มีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. อายุการทำงาน

6.1 อายุการทำงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน โดยอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี มีระดับสมรรถนะด้านความรู้มากที่สุด รองลงมาคือ อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า อายุการทำงาน 1-3 ปี กับอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี มีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบ

7.1 ประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท C มีระดับสมรรถนะมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท A เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า กลุ่มที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท A กับกุล่มที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท B, กลุ่มที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท B กับกลุ่มที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท C มีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.2 ประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท C มีระดับสมรรถนะมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มที่รับผิดชอบครื่องจักรประเภท AA เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า กลุ่มที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท A กับกุล่มที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท B มีระดับสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.3 ประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกันโดยกลุ่มที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท C มีระดับสมรรถนะมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท A เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า กลุ่มที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท B กับกลุ่มที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท C มีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2. อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถอภิปรายผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านความรู้

ระดับสมรรถนะด้านความรู้ประกอบด้วย ความรู้ทางเทคนิค และความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา

องค์ประกอบย่อยด้านความรู้พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน ความรู้ทางเทคนิค พนักงานมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการควบคุมเครื่องจักร มีความรู้ด้านทฤษฎีเกี่ยวกับเครื่องจักรเป็นอย่างดี มีความรู้ทางด้านระบบไฟฟ้า เช่น แมกเนติก รีเลย์ ไทม์เมอร์ เบื้องต้น และการบำรุงรักษาเบื้องต้น ส่วนความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร พนักงานมีความรู้เรื่องความเร็วของเครื่องจักร มีความรู้เกี่ยวกับความพร้อมในการใช้งานของเครื่องจักร มีความรู้เกี่ยวกับความสามารถการทำงานของเครื่องจักร และระยะเวลาการเดินเครื่องจักร

ด้านทักษะ

ระดับสมรรถนะด้านทักษะประกอบด้วยทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร และทักษะด้านการบำรุงรักษาผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยด้านทักษะพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ทักษะการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร และทักษะการใช้งานเครื่องจักร พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามคู่มือปฏิบัติงาน สามารถถอดประกอบเพื่อทำความสะอาด และสามารถใช้งานเบื้องต้น หล่อลื่น ขันแน่น ถอดเปลี่ยนอะไหล่ และปรับตั้ง ส่วนทักษะการบำรุงรักษาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติเพื่อเร่งพัฒนาทักษะ

ด้านคุณลักษณะ

ระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะประกอบด้วยคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ และคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยด้านคุณลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม คุณลักษณะสภาวะการเป็นผู้นำ และคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับมากบริษัทฯ ต้องมีแผนส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านความรู้

เพศต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน จากกลุ่มประชากรพบว่า เพศชายมีระดับสมรรถนะด้านความรู้มากกว่าเพศหญิง เนื่องจากพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่น ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายปฏิบัติงานด้าน

เครื่องจักรมานานส่งผลให้มีความรู้มากกว่าเพศหญิงสอดคล้องกับการศึกษาของ ศรัณภรณ์ สุมานัส (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ บริษัท ศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกันมีระดับสมรรถนะแตกต่างกัน

อายุต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน จากกลุ่มประชากรพบว่า อายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีความรู้มากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากพนักงานที่ควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่น ฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ทำงานในองค์กรมานานและมีประสบการณ์ทำงานด้านเครื่องจักรสูงส่งผลให้มีความรู้สูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมา คือ อายุน้อยกว่า 26 ปี ซึ่งเป็นพนักงานใหม่อายุยังน้อยแต่มีความรู้ทางด้านเครื่องจักรสูง เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้จบการศึกษามาทางด้านเครื่องจักรโดยตรง สอดคล้องกับการศึกษาของ เรืองฤทธิ์ กิตติวิทยาพงศ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานระบบมาตรฐานคุณภาพเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ปลอดสารพิษในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน จากกลุ่มประชากร พบว่า การศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา มีความรู้ด้านเครื่องจักรมากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากปัจจุบันองค์กรได้กำหนดระดับการศึกษาพนักงานในตำแหน่งควบคุมเครื่องจักรเป็นระดับ ปวส./อนุปริญญา ขึ้นไป ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร และมีประสบการณ์ด้านการดูแลเครื่องจักร จึงทำให้ระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานรุ่นเก่าที่มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับประถมศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ เรืองฤทธิ์ กิตติวิทยาพงศ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานระบบมาตรฐานคุณภาพเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ปลอดสารพิษในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

รายได้ต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้สูงส่วนใหญ่เป็นระดับหัวหน้างานขึ้นไป ซึ่งพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปต้องมีความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติที่ดีเพราะต้องสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความรู้ทางด้านเครื่องจักรกับพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรัณภรณ์ สุมานัส (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ บริษัท ศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ แตกต่างกันมีระดับสมรรถนะบุคลากรแตกต่างกัน

ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกัน จากกลุ่มประชากรพบว่า ตำแหน่งผู้จัดการแผนกขึ้นไปมีความรู้มากกว่าตำแหน่งพนักงาน เนื่องจากตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปต้องมีความรู้ทางด้านเครื่องจักรทั้งด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติมากกว่าตำแหน่งพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ พิสิฏฐ์ กิจวัฒนาถาวร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับหัวหน้างานและผู้บริหารระดับกลางของกิจกรรมโลจิสติกส์ด้านคลังสินค้าในเขตท่าเรือแหลมฉบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเปิดการค้าเสรี อาเซียนพบว่า จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันผู้จัดการให้ระดับความสำคัญสมรรถนะมากที่สุด

อายุการทำงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่อายุการทำงานมากกว่า 3 ปี ทำงานกับองค์กรมานานและมีประสบการณ์ทำงานด้านดูแลเครื่องจักรสูงส่งผลให้มีความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรสูงกว่ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ พิสิฏฐ์ กิจวัฒนาถาวร (2555) ได้ศึกษเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับหัวหน้างานและผู้บริหารระดับกลางของกิจกรรมโลจิสติกส์ด้านคลังสินค้าในเขตท่าเรือแหลมฉบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเปิดการค้าเสรี อาเซียนพบว่า จำแนกตามอายุงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท อายุงาน 10-15 ปี ให้ระดับความสำคัญสมรรถนะมากที่สุด

ประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักรแตกต่างกัน จากกลุ่มประชากรพบว่า กลุ่มที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท C จะมีระดับสมรรถนะด้านความรู้สูงกว่ากลุ่มที่รับผิดชอบเครื่องจักรประเภท AA, A และB เนื่องจากกลุ่มที่รับผิดชอบครื่องจักรประเภท C เป็นเครื่องจักรที่ไม่ต้องใช้ความรู้และทักษะมากในการดูแล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยา พูลศิลป์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางวิชาชีพและคุณลักษณะของลูกจ้างตามความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ลูกจ้างมีสมรรถนะด้านต่าง ๆ ต่ำนายจ้างจึงสมควรให้ลูกจ้างได้มีการศึกษาต่อหรือจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะให้แก่ลูกจ้าง

ด้านทักษะ

เพศต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกัน จากกลุ่มประชากรพบว่า เพศชายมีทักษะด้านการทำงานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และทำงานกับองค์กรมานานมีประสบการณ์ด้านการดูแลเครื่องจักรสูง จึงมีทักษะด้านการควบคุมเครื่องจักรมากกว่าเพศ

หญิง สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรัณภรณ์ สุมานัส (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ บริษัท ศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกันมีระดับสมรรถนะแตกต่างกัน

อายุต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกัน จากกลุ่มประชากรพบว่า อายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป มีทักษะมากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) สาขาบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ทำงานกับองค์กรมานานมีประสบการณ์การทำงานด้านเครื่องจักรสูงส่งผลให้มีทักษะด้านการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ เรืองฤทธิ์ กิตติวิทยาพงศ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานระบบมาตรฐานคุณภาพเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ปลอดสารพิษในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกัน จากกลุ่มประชากรพบว่า การศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา มีระดับสมรรถนะด้านทักษะมากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากปัจจุบันองค์กรได้กำหนดระดับการศึกษาพนักงานในตำแหน่งควบคุมเครื่องจักรเป็นระดับ ปวส./อนุปริญญา ขึ้นไปในสาขาที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร และมีประสบการณ์ด้านเครื่องจักร จึงทำให้ระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานรุ่นเก่าที่ระดับการศึกษาประถมศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ เรืองฤทธิ์ กิตติวิทยาพงศ์ (2546)ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานระบบมาตรฐานคุณภาพเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ปลอดสารพิษในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านคุณลักษณะ

ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน จากกลุ่มประชากรพบว่า ระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา มีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะสูงกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา ส่วนใหญ่เป็นระดับหัวหน้างานขึ้นไป ซึ่งพนักงานระดับดังกล่าวต้องมีวุฒิภาวะการเป็นผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา จึงต้องมีคุณสมบัติคุณลักษณะทั้ง 2 ด้าน มากกว่ากลุ่มที่เป็นตำแหน่งพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ เรืองฤทธิ์ กิตติวิทยาพงศ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการ

ปฏิบัติงานระบบมาตรฐานคุณภาพเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ปลอดสารพิษในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

รายได้ต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน จากกลุ่มประชากรพบว่า พนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไปมีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะมากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไปส่วนใหญ่จะเป็นระดับหัวหน้างาน และระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไป จึงมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากกว่ากลุ่มที่เป็นพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรัณภรณ์ สุมานัส (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ บริษัท ศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกันมีระดับสมรรถนะแตกต่างกัน

ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะแตกต่างกัน จากกลุ่มประชากรพบว่า ตำแหน่งผู้จัดการแผนกขึ้นไป มีระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะมากที่สุด รองลงมาคือตำแน่งหัวหน้างาน เนื่องจากตำแหน่งหัวหน้างาน และผู้จัดการแผนกขึ้นไป เป็นระดับผู้บังคับบัญชาต้องปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา จึงต้องมีคุณสมบัติด้านคุณลักษณะมากกว่าตำแหน่งพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ พิสิฏฐ์ กิจวัฒนาถาวร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับหัวหน้างานและผู้บริหารระดับกลางของกิจกรรมโลจิสติกส์ด้านคลังสินค้าในเขตท่าเรือแหลมฉบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเปิดการค้าเสรี อาเซียน พบว่า จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันผู้จัดการให้ระดับความสำคัญสมรรถนะมากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัทฯ มีระดับสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บริษัทฯ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญด้านเครื่องจักร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานด้านเครื่องจักร ทั้งทางด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติ เช่น On the job training, จัดอบรมภายในโดย ผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญทางด้านเครื่องจักร และส่งอบรมภายนอก เช่น ส่งไปเรียนรู้งานด้านเครื่องจักรกับ บริษัทผู้ผลิต เป็นต้น

2. ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีระดับสมรรถนะทางด้านทักษะน้อยกว่าพนักงานที่อายุ 45 ปี ขึ้นไป บริษัทฯ ต้องเร่งพัฒนาพนักงานกลุ่มที่อายุระหว่าง 36-45 ปี ทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ โดยเร่งด่วนเพราะเป็นกำลังสำคัญของกระบวนการผลิต ซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

3. ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัทฯ เพศชายมีระดับสมรรถนะการดูแลเครื่องจักรมากกว่าเพศหญิง บริษัทฯ ต้องเร่งพัฒนาพนักงานกลุ่มที่เป็นเพศหญิง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ ให้ปฏิบัติงานได้เท่าเพศชาย

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายผลไปยังพนักงานกลุ่มดูแลเครื่องจักรบริษัทในเครือของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

2. ควรศึกษาให้ครอบคลุมพนักงานทั้งองค์กรโดยศึกษาพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์

3. ควรมีการศึกษาสมรรถนะในสายงานของบุคลากรกลุ่มอื่นๆ เช่น บุคลากรด้านปฏิบัติการภายในองค์กรทั้งหมด เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบาย และการกำหนดกลยุทธ์ที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ. “Being Customer-oriented Entrepreneurial Firm: Tactical Business Practices for Thai SMEs in Entering Global Market.” *วารสารเกษตรศาสตร์ (สังคม).* 28 : 1 (2550) : 150 – 160.

กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ. “ทัศนคติของผู้ใช้โทรศัพท์มือถือที่มีต่อข้อความสั้น (SMS) เชิงพาณิชย์.” *วารสารมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.* 32 : 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2555) : 4.

กฤตวรรณ คำสม. *“การศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน.”* ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554.

จงกลณี ผงพิลา. “สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สตีล เคส แมนูเฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด.” *วารสารมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.* 3 : ฉบับเสริม (กันยายน 2552) : 172-178.

จีรพร ขันตีและคนอื่นๆ, กระทรวง, สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *“การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม.”* พระนครศรีอยุธยา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2555.

เจษฎา นกน้อย. *แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.

ชูชัย สมิทธิไกร. *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.

ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์. *หลักบริหารพัฒนาทรัพยามนุษย์.* กรุงเทพฯ : ดร.เพชรสำนักพิมพ์, 2557.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. *มารู้จัก Competency กันเถอะ.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2550.

ทัศนีย์ ทองสว่าง. *ประชากรศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, 2544.

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. *การปฏิรูประบบราชการโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบริหารร่วมสมัย.* กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

นันทวัฒชัย วงศ์ชนะชัย. *“การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาชีพ.”* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2553.

บงกช ฟูตุ้ย และคณิต เฉลยจรรยา. “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตำแหน่งนักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*. 25: 87 (กรกฎาคม – กันยายน 2556) : 43-50.

บุญใจ ศรีสถิตนรากุล . *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพครื่องมือวิจัย : คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.

บริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน). *รายงานประจำ ปี 2556.*

บริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน). *รายงานประจำ ปี 2557.*

ปณิตา วรรณพิรุณ และปรัชญนันท์ นิลสุข. “การพัฒนาเว็บฝึกอบรมสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” *วารสารวิทยาบริการ สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. 23: 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2555) : 116-128.

ปิยรัตน์ ชุณหศรี. *“การเพิ่มพูนสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยการฝึกอบรม กรณีศึกษา 5 บริษัทในเครือซัมมิทกรุ๊ป.”* วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

พิมพ์ชนก เต็งเจริญ และคนอื่น ๆ. “การพัฒนารูปแบบสมรรถนะตัวแทนฝ่ายบริหารด้านคุณภาพในสาขาอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ของประเทศไทย.” *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*. 27 : 93 (มกราคม – มีนาคม 2558) : 64-70.

พิรพัฒน์ วรรณ์แสงแก้ว และคณะ. “การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้สมรรถนะเป็นฐานเพื่อการพัฒนาพนักงานในธุรกิจรักษาความปลอดภัย.” *วารสารคุรุศาสตร์*. 42 : ฉบับพิเศษ (กันยายน 2557) : 18-32.

พิศมัย ทิพย์สมบูรณ์ และทิพทินนา สมุทรานนท์. “ภาวผู้นำ สมรรถนะ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิต เพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) .” *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์)*. 1: 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2552) : 79-95.

พิสิฏฐ์ กิจวัฒนาถาวร. *“แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับหัวหน้างานและผู้บริหารระดับกลางของกิจกรรมโลจิสติกส์ด้านคลังสินค้าในเขตท่าเรือแหลมฉบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเปิดการค้าเสรี อาเซียน กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง.”* งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.

ไพลิน หิรัญ. *"ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของพนักงบริษัท วีจีไอ โกลบอล มีเดีย จำกัด."* วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2552.

เรืองฤทธิ์ กิตติวิทยาพงศ์. "สมรรถนะการปฏิบัติงานระบบมาตรฐานคุณภาพเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ปลอดสารพิษในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์." *วารสารวิจัยและฝึกอบรมสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.* 6 : 2 (มกราคม – เมษายน 2546) : 31-37.

ลิขิต ธีรเวคิน. *แนวปฏิบัติตนของข้าราชการ ในยุคสมัยแห่งการปรับปรุงบริการภาครัฐเพื่อประชาชน.* ม.ป.ท. : สำนักพิมพ์บริษัท ฟอร์แมทพริ้นติ้ง จำกัด, 2539.

วิทยา พูลศิลป์. *"สมรรถนะทางวิชาชีพและคุณลักษณะของลูกจ้างตามความต้องการของโรงงานอุตสหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ."* การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2553.

ศรัณภรณ์ สุมานัส. *"การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของบริษัท ศรีอยุธยาประกันภัย จำกัด (มหาชน)."* การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557.

ฤทัยชนก คล้ายสถิตย์. *"การพัฒนาสมรรถนะพนักงานการสอบบัญชี ของ บมจ. ดี ไอ เอ ออดิท ."* การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551.

สุพิชญา ฤทธิ์รักษา. *"การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3."* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศึกษา, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 2554.

สนอง ชื่นรำพันธุ์. *"แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง."* การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.

สมชาติ กิจยรรยง. *องค์กรดี บุคลากรเด่น เน้นวิธีการหลากหลาย.* : สำนักพิมพ์ Smart Life, 2555.

สุรชัย พรหมพันธุ์. *ชำแหละสมรรถนะเพื่อการพัฒนา.* ม.ป.ท. :สำนักพิมพ์ปัญญาชน, 2554.

สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.*การบริหารงานบุคคล.* พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพ : ธนาเพรส, 2548

สำนักนายกรัฐมนตรี-สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.*สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 – 2559. กรุงเทพ, 2555.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. *ยุทธศาสตร์การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, 2543.

สำนักงาน ก.พ.คณะทำงานโครงการสมรรถนะ. *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด, 2548.

อาชัญญา รัตนอุบล และคนอื่น ๆ. *การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557.

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. "*แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency): เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*." จุฬาลงกรณ์วารสาร. 16 : 64 (กรกฎาคม – กันยายน 2547) : 57-78

อาพันธ์ชนิตร์ สู่พานิช. *"การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการแขวงการทาง กรมทางหลวงตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการความรู้."* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. *COMPETENCY DEVELOPMENT ROADMAP (CDR)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ม.ป.ท. : บริษัท ปัญญมิตร การพิมพ์ จำกัด, 2556.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. *Competency-based Training Road Map* . พิมพ์ครั้งที่ 2. ม.ป.ท. : บริษัท พิมพ์ดี การพิมพ์ จำกัด, 2555.

อรุณ สุขสมบูรณ์*วัฒนา*. "สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา." *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 5 : 1 (มกราคม – เมษายน 2555) : 240-246.

Sophonthummapharn Kittipong. "The Adoption of Techno-relationship Innovations A Framework for Electronic Customer Relationship Management." *Marketing Inte lligence & Planning* . 27: 3 (2009) : 380 – 412.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบรับรองการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการทำวิทยานิพนธ์

แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีคุณภาพและมาตรฐานตามหลักวิชาการ มหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดให้นักศึกษาทุกคนปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนักวิจัย ๕ ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด ซึ่งประกอบไปด้วย

จรรยาบรรณนักวิจัย ๕ ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด

๑. **นักวิจัยต้องซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ** นักวิจัยต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่ลอกเลียนงานของผู้อื่น ต้องให้เกียรติ และอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในงานวิจัย ต้องซื่อตรงต่อการแสวงหาทุนวิจัย และมีความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

๒. **นักวิจัยต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำงานวิจัย ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัย และต่อหน่วยงานที่ตนสังกัด** นักวิจัยต้องปฏิบัติตามพันธกรณีและข้อตกลงการวิจัยที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน อุทิศเวลาทำงานวิจัยให้ได้ผลดีที่สุด และเป็นไปตามกำหนดเวลา มีความรับผิดชอบไม่ละทิ้งงานระหว่างดำเนินการ

๓. **นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัย** นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอ และมีความรู้ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวเนื่องกับเรื่องที่ทำวิจัย เพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ และเพื่อป้องกันปัญหาการวิเคราะห์ การตีความ หรือการสรุปที่ผิดพลาด อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่องานวิจัย

๔. **นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต** นักวิจัยต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเที่ยงตรงในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคน สัตว์ พืช ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม มีจิตสำนึกและมีปณิธานที่จะอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

๕. **นักวิจัยต้องเคารพศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัยนักวิจัย** ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยและขาดความเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์ ต้องถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะอธิบายจุดมุ่งหมายของการวิจัยแก่บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่หลอกลวงหรือบีบบังคับ และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

๖. นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด ต้องตระหนักว่า อคติส่วนตน หรือความลำเอียงทางวิชาการ อาจส่งผลให้มีการบิดเบือนข้อมูลและข้อค้นพบทางวิชาการ อันเป็นเหตุให้ เกิดผลเสียหาย ต่องานวิจัย

๗. นักวิจัยพึงนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ นักวิจัยพึงเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและสังคม ไม่ขยายผลข้อค้นพบจนเกินความเป็นจริง และไม่ใช้ผลงานวิจัยไปทางมิชอบ

๘. นักวิจัยพึงเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น นักวิจัยพึงมีใจกว้าง พร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย ยอมรับฟัง ความคิดเห็นและเหตุผลทางวิชาการของผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยของตนให้ถูกต้อง

๙. นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ นักวิจัยพึงมีจิตสำนึกที่จะอุทิศกำลังสติปัญญาในการทำวิจัย เพื่อความก้าวหน้า ทางวิชาการ เพื่อความเจริญและประโยชน์สุขของสังคมและมวลมนุษยชาติ

ข้าพเจ้า นางวารุณี ปันทะนะ นักศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 56805141020-3 ซึ่งเป็นผู้ทำวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ได้ทราบและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ทุกประการ ข้าพเจ้าทราบดีว่าการให้ข้อความอันเป็นเท็จและการละเมิดหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณนักวิจัย อาจนำมาสู่การพ้นสภาพการเป็นนักศึกษา หรือถูกเพิกถอนปริญญา

(ลงชื่อ).....

(นางวารุณี ปันทะนะ)

ผู้ทำวิทยานิพนธ์

วันที่..... เดือน ..... พ.ศ.....

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักร ของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปโปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ หน้าคำตอบที่ตรงความเป็นจริง

1. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ☐ ชาย 2. ☐ หญิง

2. อายุ_____ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ☐ ประถมศึกษา 2. ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
3. ☐ มัธยมปลาย /ปวช. 4. ☐ ปวส. /อนุปริญญา
5. ☐ ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ตำแหน่งงาน

1. ☐ พนักงาน 2. ☐ หัวหน้างาน
3. ☐ ผู้จัดการแผนกขึ้นไป

5. อายุการทำงาน

1. ☐ น้อยกว่า 1 ปี 2. ☐ 1-3 ปี
3. ☐ มากกว่า 3 ปี

6. รายได้

1. ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. ☐ 10,000 บาท – 20,000 บาท
3. ☐ 20,001-30,000 บาท 4. ☐ มากกว่า 30,000 บาท

7. ประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบ

1. ☐ เครื่องจักร AA 2. ☐ เครื่องจักร A
3. ☐ เครื่องจักร B 4. ☐ เครื่องจักร C

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของพนักงาน

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับตัวตนของท่าน

5 = มากที่สุด

4 = มาก

3 = ปานกลาง

2 = น้อย

1 = น้อยที่สุด

สมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความรู้					
ความรู้ทางเทคนิค					
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการควบคุมเครื่องจักร					
2. ท่านมีความรู้ด้านทฤษฎีเกี่ยวกับเครื่องจักรที่ควบคุมเป็นอย่างดี					
3. ท่านมีความรู้ทางด้านระบบไฟฟ้า เช่น แมกเนติก รีเลย์ ไทม์เมอร์ เบื้องต้น					
4. ท่านสามารถบำรุงรักษาเบื้องต้นได้					
ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร					
5. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระดับความเร็วของเครื่องจักรที่เหมาะสมกับการใช้งาน					
6. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความพร้อมในการใช้งานของเครื่องจักร					
7. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความสามารถการทำงานของเครื่องจักร					
8. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระยะเวลาการเดินเครื่องจักร					
ด้านทักษะ					
ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร					
9. สามารถตั้งค่าความเร็วเครื่องจักรได้ตามคู่มือปฏิบัติงาน					
10. สามารถตั้งค่าอุณหภูมิเครื่องจักรได้ตามคู่มือปฏิบัติงาน					
11. สามารถตั้งค่าเวลาเครื่องจักรได้ตามคู่มือปฏิบัติงาน					
12. สามารถตั้งค่าแรงดันลมเครื่องจักรได้ตามคู่มือปฏิบัติงาน					

สมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร					
13. การถอดประกอบ เพื่อทำความสะอาดและการใช้งาน					
14. สามารถใช้งานเบื้องต้น หล่อลื่น ขันแน่น					
15. สามารถถอดเปลี่ยนอะไหล่ตามรอบการผลิต					
16. สามารถปรับตั้งและถอดเปลี่ยนอะไหล่ด้วยความชำนาญ					
ทักษะด้านการบำรุงรักษา					
17. สามารถบำรุงรักษาการทำงานของเฟืองได้					
18. สามารถบำรุงรักษาการทำงานของลูกปืนได้					
19. สามารถบำรุงรักษาการทำงานของซีลได้					
20. สามารถบำรุงรักษาการทำงานของอุปกรณ์ไฟฟ้าได้					
ด้านคุณลักษณะ					
คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม					
21. ท่านได้รับมอบหมายและเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของทีมงาน					
22. ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง					
23. ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นเป็นอย่างดี					
24. ท่านเคารพการตัดสินใจหรือความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ					
25. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
26. ท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างขวัญ และกำลังใจ					
27. ท่านสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร					
28. ท่านมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น และมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ					
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
29. ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และต่อองค์กร					
30. ท่านยึดเอาประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
31. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดเหตุ					
32. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค.

หนังสือเชิญ

ที่ ศธ ๐๕๗๙.๐๔/๑๖๐

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
๘๗๘ ถนนอาคารสงเคราะห์
แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ ๑๐๑๒๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.มนตรี สังข์ทอง

ด้วย นางวารุณี ปันทะนะ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ปีการศึกษา ๒๕๕๖ (รุ่นที่ ๒) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของพนักงานควบคุมเครื่องจักร ของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางวารุณี ปันทะนะ โทรศัพท์ ๐๘๙ ๐๔๘ ๔๘๘๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางหทัยกร พันธุ์งาม)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานคณบดี คณะบริหารธุรกิจ
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๗ ๙๖๗๓
โทรสาร ๐ ๒๒๘๖ ๘๙๖๒

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๒๒๖๘
ที่ ศธ ๐๕๗๙.๐๔/ ๐๕๒๖ **วันที่** ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ปรมินทร์ โฆษิตกุลพร

ด้วย นางวารุณี ปันทะนะ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ปีการศึกษา ๒๕๕๖ (รุ่นที่ ๒) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของพนักงานควบคุมเครื่องจักร ของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางวารุณี ปันทะนะ โทรศัพท์ ๐๘๙ ๐๔๘ ๔๘๘๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางหทัยกร พันธุ์งาม)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๒๒๖๘

ที่ ศธ ๐๕๗๙.๐๔/ **วันที่** ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ปาริชาติ เนินทอง

ด้วย นางวารุณี ปันทะนะ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ปีการศึกษา ๒๕๕๖ (รุ่นที่ ๒) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของพนักงานควบคุมเครื่องจักร ของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางวารุณี ปันทะนะ โทรศัพท์ ๐๘๙ ๐๔๘ ๔๘๘๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางหทัยกร พันธุ์งาม)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ภาคผนวก ง.

ดัชนีความสอดคล้อง

แบบตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของ บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง ขอให้ท่านตรวจสอบข้อคำถามว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ และทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องความเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความเหมาะสม

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อคำถาม		ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3		
1	**เพศ**		+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	☐ ชาย	☐ หญิง					
2	**อายุ**		+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	อายุ_____ปี						
3	**ระดับการศึกษา**		+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมปลาย /ปวช. ☐ ปริญญาตรีขึ้นไป	☐ มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ ปวส. /อนุปริญญา					

4	**ตำแหน่งงาน**		+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	☐ พนักงาน ☐ ผู้จัดการแผนกขึ้นไป	☐ หัวหน้างาน					
5	**อายุการทำงาน**		+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
	☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ มากว่า 3 ปี	☐ 1-3 ปี					
6	รายได้		+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 20,001-30,000 บาท	☐ 10,000 บาท – 20,000 บาท ☐ มากกว่า 30,000 บาท					
7	ประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบ		+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	☐ เครื่องจักร AA ☐ เครื่องจักร B	☐ เครื่องจักร A ☐ เครื่องจักร C					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักร ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

	ข้อคำถาม	ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
	ด้านความรู้					
	ความรู้ทางเทคนิค					
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการควบคุมเครื่องจักร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีความรู้ด้านทฤษฎีเกี่ยวกับเครื่องจักรที่ควบคุมเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีความรู้ทางด้านระบบไฟฟ้า เช่น แมกเนติก รีเลย์ ไทม์เมอร์ เบื้องต้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านสามารถบำรุงรักษาเบื้องต้นได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ความรู้ทางด้านประสิทธิภาพเครื่องจักร					
5	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระดับความเร็วของเครื่องจักรที่เหมาะสมกับการใช้งาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความพร้อมในการใช้งานของเครื่องจักร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความสามารถการทำงานของเครื่องจักร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระยะเวลาการเดินเครื่องจักร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านทักษะ					
	ทักษะด้านการตั้งค่าการทำงานเครื่องจักร					
9	สามารถตั้งค่าความเร็วเครื่องจักรได้ตามคู่มือ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

10	สามารถตั้งค่าอุณหภูมิเครื่องจักรได้ตามคู่มือ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	สามารถตั้งค่าเวลาเครื่องจักรได้ตามคู่มือ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	สามารถตั้งค่าแรงดันลมเครื่องจักรได้ตามคู่มือ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ทักษะด้านการใช้งานเครื่องจักร					
13	การถอดประกอบ เพื่อทำความสะอาดและการใช้งาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	สามารถใช้งานเบื้องต้น หล่อลื่น ขันแน่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	สามารถถอดเปลี่ยนอะไหล่ตามรอบการผลิต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	สามารถถอดเปลี่ยนอะไหล่ปรับตั้งใช้ความชำนาญ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
	ทักษะด้านการบำรุงรักษา					
17	สามารถบำรุงรักษาการทำงานของเฟืองได้ถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	สามารถบำรุงรักษาการทำงานของลูกปืนได้ถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	สามารถบำรุงรักษาการทำงานของซีลได้ถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	สามารถบำรุงรักษาการทำงานของอุปกรณ์ไฟฟ้าได้ถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ด้านคุณลักษณะ					
	คุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม					
21	ท่านได้รับมอบหมายและเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของทีมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

24	ท่านเคารพการตัดสินใจหรือความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	คุณลักษณะด้านสภาวะการเป็นผู้นำ					
25	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
26	ท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างขวัญ และกำลังใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ท่านสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ท่านมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น และมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
29	ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และต่อองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ท่านยึดเอาประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดเหตุ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วารุณี ปันทะนะ
วัน เดือน ปี เกิด	27 ตุลาคม 2506
สถานที่เกิด	จังหวัดยโสธร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ที่อยู่ปัจจุบัน	61/143 หมู่ที่ 2 แขวงลำผักชี เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร 10530
สถานที่ทำงาน	บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่งปัจจุบัน	เลขานุการบริหาร