



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิภาพ ขององค์การ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิชดา ประชุมทอง, กฤตชน วงศ์รัตน์

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี,

e-mail : wichada_2522@hotmail.com

บทคัดย่อ

อุตสาหกรรมการผลิตจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการทำงาน ซึ่งอุตสาหกรรมผลิตน้ำผลไม้กระป๋องยังขาดแคลนด้านปริมาณและคุณภาพ งานวิจัยนี้ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตและประสิทธิภาพขององค์การ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิภาพขององค์การ บริษัทผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้าแผนกการผลิต และหัวหน้าฝ่ายการผลิต ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้ในการผลิต รองลงมา คือ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ด้านแรงจูงใจ และด้านทักษะในการผลิต ตามลำดับ ประสิทธิภาพขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาและการอยู่รอด รองลงมา คือ ด้านปริมาณและคุณภาพของการผลิต ด้านความพึงพอใจ ด้านประสิทธิภาพ และด้านความสามารถในการปรับตัว ตามลำดับ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิภาพขององค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ ($r=0.825$) และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ได้แก่ ด้านทัศนคติ ($r = 0.800$) ด้านแรงจูงใจ ($r = 0.794$) ด้านทักษะในการผลิต ($r = 0.790$) และด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ($r = 0.740$) ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความรู้ในการผลิต ($r = 0.688$) ข้อเสนอแนะพบว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะมีประสิทธิภาพก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีทัศนคติที่ต้ององค์การ โดยให้มีความรู้สึกว่าองค์การที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง และมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ส่งผลทำให้สามารถพัฒนากระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยรวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงานของบุคลากรเพื่อความอยู่รอดขององค์การได้

คำสำคัญ: สมรรถนะในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพขององค์การ, หัวหน้าสายงาน, ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง, ประจวบคีรีขันธ์



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

Performance Competency of Heads of Production Line and Organizational Effectiveness of Canned Fruit Juice Production Companies in Prachuap Khiri Khan Province

Wichada Prachumthong, Kritchana Wongrat
Business Administration, Phetchaburi Rajabhat University
e-mail: wichada_2522@hotmail.com

Abstract

Production industry needs personnel with knowledge and skills in working, but canned fruit juice production industry still lacks proper quantity and quality of personnel. This research to study performance competency of heads of production line and organizational effectiveness, and the relationship analyze between performance competency of heads of production line and organizational effectiveness of canned fruit juice production companies in Prachuap Khiri Khan Province. The research population consisted of heads of production division and heads of production department. The sample size was 245 personnel, selected by using simple random sampling method. The research tool was a questionnaire. The research results were as follows: The performance competency of heads of production line was overall at a highest level, and each aspect was considered, production knowledge was the aspect with the highest mean, whereas the others with lower means could be ranked in descending order of their means as follows: attitude, attributes, motivation, and production skills. The organizational effectiveness was overall at the highest level but each aspect of effectiveness was considered, development and survival was the aspect with the highest mean, whereas the others with lower means could be ranked in descending order of their means as follows: production quantity and quality, satisfaction, efficiency, and adjustment ability, and There was positive relationship at a high level with coefficient (r) = 0.825 and between performance competency of heads of production line and organizational effectiveness. When each aspect was considered, the aspects with positive relationship at a high level were attitude (r = 0.800), motivation (r = 0.794), production skills (r = 0.790), and attributes (r = 0.740), whereas the aspect with positive relationship at a moderate level was production knowledge (r = 0.688). Effectiveness of the organization are effectively dependent on staff with positive attitude towards organization by creating the feeling that there were stability

เน้นความเป็นจริง ปกป้องใจองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยทางการบริหาร และเป็นผู้ใช้ปัจจัยบริหาร ซึ่งทำให้ปัจจัยบริหารอื่น ๆ มีคุณค่ามากขึ้น ดังนั้นการคัดสรรทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามารถทางการแข่งขัน สามารถยืดหยุ่นปรับตัวอยู่ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและนำมาซึ่งผลสำเร็จขององค์กร ดังแนวคิดของเฟรทเชอร์ (Shirley Fletcher, 1989) กล่าวไว้ว่า การแข่งขันขององค์กรยุคใหม่ล้วนให้ความสำคัญไปที่คนโดยเน้นที่ความสามารถเป็นหลักมาตรฐานและวิธีการในการประเมินเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของทรัพยากรบุคคลในองค์กร จึงเป็นหัวใจสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนา

ประสิทธิผลของทรัพยากรมนุษย์วัดได้จากสมรรถนะ ตามทัศนะของแม็คคอร์แลนด์ (David C. McClelland, 1999 : 198) ว่าพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกันและผลการศึกษารูปได้ว่า พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า ความสามารถ และโบายซิส (Richard Boyatzis) ใช้คำว่า ความสามารถในงานเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่หรือเป็นสาเหตุให้ผลงานมีประสิทธิผล และเน้นว่าคุณลักษณะที่อยู่ภายใน เป็นทักษะไม่ใช่พฤติกรรม เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดอยู่ภายในบุคคลนั้นทำให้เกิดคุณลักษณะที่แตกต่างอย่างสำคัญมาก เนื่องจากขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการกำหนดจากสิ่งที่อยู่ภายใน การใช้สมรรถนะถือ

ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551 : 45)

ดังนั้นความสามารถหรือสมรรถนะหลักจึงเป็นการผสมผสานทักษะ ความรู้ และเทคโนโลยีขององค์กรในการดำเนินงาน โดยที่สมรรถนะหลักนี้จะทำให้องค์กรสามารถที่จะรู้ว่าควรที่จะดำเนินงานอย่างไรให้มีความโดดเด่นเหนือคู่แข่งและเปรียบเสมือนเป็นทรัพย์สินสมบัติที่ถาวรขององค์กร ดังแนวคิดของพahalad และฮามเอล (Pahalad, and Hamel, 1990) ได้กล่าวว่าความสามารถหลัก (Core Competency) เกิดขึ้นโดยเชื่อมโยงสมรรถนะเข้ากับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อประโยชน์และสร้างความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร โดยรวมว่ามีการปฏิบัติที่มีประสิทธิผล (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552 : 29)

ประโยชน์ของความสามารถและสมรรถนะที่มีต่อองค์กรได้มีผู้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ส่วน กล่าวคือ ส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทัศนคติและค่านิยม (Attitudes and Values) บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (Individuality) และแรงจูงใจ (Motive) หรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ แพร์รี่ (Parry, 1996 : 48-56) ซึ่งกล่าวว่า สมรรถนะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างงาน (Work) ผลลัพธ์ (Results) และผลที่ได้จากการทำงาน (Outputs) กับคุณลักษณะของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงออกได้หลายลักษณะด้วยกัน ขณะที่ อากรณ์ ภู่วิทยพันธ์ กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่าทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมาย

เน้นความเป็นจริง ปฏักติขององค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



ประสบผลสำเร็จ (How) มากกว่าการตอบคำถามว่า อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What) เป็นการนำความสามารถของบุคคลมาปรับให้เข้ากับผลงานหรือนโยบายที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในลักษณะของงานสาธารณสุขชุมชน สามารถสรุปจากแนวคิดดังกล่าวให้เห็นได้ว่า สมรรถนะคือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไปที่ทำให้ชุมชนปลอดภัยจากปัญหาสุขภาพ ทั้งในการคัดเลือกบุคลากร อาสาสมัครหรือตัวแทนให้ตรงกับลักษณะงานและปัญหา รวมทั้งการเป็นแกนนำในการพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรปฏิบัติงาน หรือช่วยเหลืองานให้ประสบผลสำเร็จและส่งผลถึงความยั่งยืนของงานต่อไปในอนาคตได้ และเป็นรากฐานสำคัญ (Foundation) ในการประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาของชุมชนโดยเฉพาะโรคติดต่อที่สามารถป้องกันได้ด้วยตนเอง เป็นการแก้ไขปัญหาทางด้านบุคลากรภาครัฐที่มีไม่เพียงพอและส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินกลยุทธ์แผนยุทธศาสตร์สุขภาพของชุมชนได้ ซึ่งเป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่นอกจากชุมชนต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างภายใน และกระบวนการทำงานแล้วยังต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในฐานะที่ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรและชุมชนและในการบริหารตามแนวคิดของเฮอริเจล แจ็คสัน และสโลคัม (Hellriegel, Jackson and Slocum, 2004 : 172) ได้กล่าวว่าปัจจัยในการวัดสมรรถนะในการบริหารงาน ประกอบด้วย สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการวางแผนและการบริหาร สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านความเป็นสากลระดับโลก สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการปฏิบัติการเชิงยุทธ

และยังมีเครื่องมือที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลในการบริหารคือ ด้านการเรียนรู้และการเติบโต ด้านระบบและกระบวนการภายใน ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กร (ชูชาติ วีระเศรษฐี, 2553 : 49)

ปัจจุบันการขยายตัวด้านเศรษฐกิจและสังคมโลกได้พัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเกิดจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลกมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นประเทศมหาอำนาจอย่างประเทศอเมริกาการรวมกลุ่มของยุโรปการรวมกลุ่มของเอเชียโดยเฉพาะในประเทศอาเซียนจะมีบทบาททางเศรษฐกิจมากขึ้น การแข่งขันทางการค้าและการลงทุนมีความรุนแรงมากขึ้นโดยเฉพาะการลงทุนในอุตสาหกรรมการผลิตในปี พ.ศ.2557 (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม,2559 :1-2) จากแนวโน้มเศรษฐกิจในประเทศที่เริ่มฟื้นตัวขึ้น และความเชื่อมั่นทางเศรษฐกิจของผู้บริโภคที่ปรับตัวดีขึ้นในช่วงครึ่งปีหลัง และการส่งออกขยายตัวจากการที่สถานการณ์เศรษฐกิจโลกและประเทศ ผู้นำเข้าหลัก เช่น สหภาพยุโรปจีนและญี่ปุ่นมีการฟื้นตัวขึ้นบ้าง หลังจากได้รับผลกระทบจากวิกฤตหนี้ต่างประเทศเศรษฐกิจถดถอยและปัจจัยการเมืองเริ่มคลี่คลายลงในช่วงปีหลังแต่จากปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีการปรับขึ้นของราคาสินค้า โดยเฉพาะในสินค้า ผัก ผลไม้ จากต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น จากราคาพลังงานค่าจ้างและปัจจัยการผลิต จึงทำให้ผู้บริโภคยังคงจับจ่ายใช้สอยในระดับเดียวกับปีก่อน แม้ว่ากำลังซื้อโดยเปรียบเทียบจะลดลงมูลค่าการส่งออก 115,722.08 ล้านบาทปรับตัวเพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 15.14 จากการส่งออกที่เพิ่มขึ้นทั้งกลุ่มโดยสินค้าสำคัญในกลุ่ม ได้แก่ สับปะรดกระป๋องส่งออก เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.00 เมื่อเทียบกับปีก่อนเป็นผลจาก



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

การเพิ่มขึ้นของ คำสั่งซื้อของสหภาพยุโรปและจากค่าเงินบาทที่อ่อนค่าลงจากปีก่อน สำหรับแนวโน้มการผลิตอุตสาหกรรมอาหารในภาพรวมปี 2558 คาดว่าในภาพรวมการผลิตจะขยายตัวประมาณร้อยละ 0-5 ในระดับเดียวกันของปี 2557 จากแนวโน้มเศรษฐกิจในประเทศที่เริ่มฟื้นตัวขึ้นและความเชื่อมั่นทางเศรษฐกิจของผู้บริโภคที่ปรับตัวดีขึ้นและการส่งออกจะขยายตัวในระดับร้อยละไม่เกิน 2.5 เนื่องจากสถานการณ์เศรษฐกิจโลกและประเทศผู้นำเข้าหลัก เช่น สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรปและญี่ปุ่นมีการฟื้นตัวขึ้นบ้าง หลังจากได้รับผลกระทบจากวิกฤตหนี้ต่างประเทศและเศรษฐกิจถดถอย สำหรับในประเทศไทยจากการเข้ามาบริหารประเทศของคณะรักษาความสงบแห่งชาติเริ่มมีทิศทางดีขึ้นจากมีคณะรัฐมนตรีได้ประกาศมาตรการกระตุ้นการใช้จ่ายส่งผลกระทบต่อผู้บริโภคในประเทศมีแนวโน้มที่จะเพิ่มการบริโภคมากขึ้น (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2559 : 1-2)

สำหรับประเทศไทยการผลิตของอุตสาหกรรมอาหารเดือนกุมภาพันธ์ 2559 กลุ่มสินค้าอาหารสำคัญ (ไม่รวมน้ำตาล) ปรับเพิ่มขึ้นจากเดือนเดียวกันของปีก่อน 5.2 แบ่งเป็น กลุ่มสินค้าสำคัญที่อิงตลาดส่งออก สินค้าที่ปรับตัวเพิ่มขึ้น เช่น สับปะรดกระป๋อง แป้งมันสำปะหลัง และไก่แช่แข็ง การผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 23.1, 6.1 และ 5.8 ตามลำดับ เนื่องจากปริมาณวัตถุดิบเพิ่มขึ้นและกลุ่มสินค้าที่อิงตลาดภายในประเทศ แบ่งเป็นสินค้าที่ใช้วัตถุดิบในประเทศ เช่น น้ำมันปาล์ม การผลิตลดลง ร้อยละ 6.1 ส่วนสินค้าที่ใช้วัตถุดิบนำเข้า คือ น้ำมันถั่วเหลือง การผลิตปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.4 (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2559 : 4-6)

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นแหล่งผลิตสับปะรดมากที่สุดในประเทศร้อยละ 80 ของผลผลิตส่งโรงงาน แปรรูปเพื่อการส่งออก จึงมีสถานประกอบการเกี่ยวกับการแปรรูปสับปะรดส่งออกมากถึง 34 แห่ง และ สถานประกอบการที่แปรรูปพืชผลทางการเกษตรอีก 4 แห่ง ตลาดการส่งออกสับปะรดแปรรูปไม่ว่าจะเป็นสับปะรดกระป๋อง น้ำสับปะรดกระป๋อง น้ำสับปะรดเข้มข้น สับปะรดกวนและอบแห้งและการแปรรูปพืชผลทางการเกษตรอื่น ๆ เป็นการซื้อขายล่วงหน้ามีการส่งออกเดออร์ล่วงหน้า จึงทำให้บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ต้องมีการผลิตให้ตรงกับความต้องการของตลาดและวัตถุดิบที่ทำการแปรรูปที่เป็นผลผลิตทางการเกษตรจะเน่าเสียง่าย ต้องทำการผลิต ทันทีเวลาก่อนที่วัตถุดิบจะเน่าเสีย จึงมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก เพื่อทำการผลิตให้ทันกับเวลาและความต้องการของตลาด ซึ่งจำนวนแรงงานที่มีอยู่ในจังหวัด มีไม่เพียงพอต่อความต้องการของอุตสาหกรรมในภาคการผลิตดังกล่าว และถึงแม้จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ แรงงานของสถานประกอบการดังกล่าว จึงทำให้จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสาขาการผลิต โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการผลิตจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการทำงานซึ่งอุตสาหกรรมผลิตน้ำผลไม้กระป๋องยังขาดแคลนใน ด้านปริมาณและคุณภาพ ด้านคุณภาพ คือ บุคลากรฝ่ายผลิต โดยเฉพาะหัวหน้าสายการผลิต จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายการผลิต พบว่า ยังขาดสมรรถนะด้านภาวะความเป็นผู้นำ การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพรวมถึง

เน้นความเป็นจริง ปฎักฝึองศัความรู้อึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

เทคโนโลยีการผลิตขั้นสูงที่จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2557 : 15-20)

ปัญหาของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานการผลิตของ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คือ การแข่งขันในคุณภาพการผลิตน้ำผลไม้ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรไม่ว่าจะเป็น คน เงิน เครื่องจักรและวัตถุดิบ โดยเฉพาะคนคือปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลกระทบต่อผลขององค์กรให้มีคุณภาพในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม การปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสังคม และผลผลิตขององค์กรโดยประสิทธิผล คือ ความสามารถในการผลิตขององค์กร ความยืดหยุ่นขององค์กรในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงภายในองค์การและความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นนอกองค์การ และการปราศจากความกดดัน หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์การระหว่างหน่วยงานในองค์การ ชายน์ (Schein, 1992 : 177) มีความเห็นว่าการประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง สมรรถนะขององค์กรในการที่จะอยู่รอด การปรับตัว รักษาสภาพและเติบโตไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วง

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์กรบริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อประโยชน์ในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เป้าหมายสูงสุดของการวิจัยคือ

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตและประสิทธิผลขององค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์กร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต โดยใช้แนวคิดองค์ประกอบของสมรรถนะของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland, 1999 : 198-200) มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ ความรู้ด้านการผลิต ทักษะด้านการผลิต ทศนคติ แรงจูงใจ บุคลิกลักษณะประจำตัว และแนวคิดประสิทธิผลขององค์กรของ กิบสัน และคณะ (Gibson and Other, 1988 : 812) ได้แก่ ด้านปริมาณคุณภาพของการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านความสามารถในการปรับตัวและด้านการพัฒนาและการอยู่รอด โดยกำหนดเป็นประสิทธิผลต่อองค์กร บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้างานสายการผลิตที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 628 คน (จำนวน 25 บริษัท)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้างานสายการผลิตที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 628 คน (จำนวน 25 บริษัท) ได้จาก

เน้นความเป็นจริง ปกป้องข้อมูลความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 245 คน และการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรต้นและตัวแปรตาม รายละเอียดดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายผลิตขององค์กร ประกอบด้วย ความรู้ด้านการผลิต ทักษะด้านการผลิต ทักษะคนคิด แรงจูงใจ และบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์กรของ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย ด้านปริมาณ และคุณภาพของการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความพึงพอใจ และการพัฒนาและการอยู่รอด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือนซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต บริษัทผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย ด้านความรู้ในสายการผลิต ด้านทักษะในสายการผลิต ด้านทัศนคติ ด้านแรงจูงใจ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว จำนวน 35 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถาม

เกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์กรของ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย ด้านปริมาณ และคุณภาพของผลผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านการพัฒนาและการอยู่รอด จำนวน 16 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ การให้คะแนนแบบสอบถาม ได้สร้างขึ้นตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนของลิเคิร์ต (Likert 's five rating) ได้แก่ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาหลักการ ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์กร บริษัทผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นำผลจากการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม และนำไปปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน นำแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องและไปปรับปรุงแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.66-1.00 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try- Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยกลุ่มบุคคลที่ทดลองที่ใช้แบบสอบถามครั้งนี้เป็นพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่า



สัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990 : 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.857 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตและประสิทธิภาพของ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้

กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิภาพของ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความรู้ในการผลิต	4.65	0.25	มากที่สุด	1
2. ด้านทักษะในการผลิต	4.53	0.33	มากที่สุด	5
3. ด้านทัศนคติ	4.59	0.27	มากที่สุด	2
4. ด้านแรงจูงใจ	4.56	0.33	มากที่สุด	4
5. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล	4.56	0.30	มากที่สุด	3
รวม	4.58	0.21	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้ในการผลิต (\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.25) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ

(\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.27) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.30) ด้านแรงจูงใจ (\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.33) และด้านทักษะในการผลิต (\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.33) ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพขององค์การ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประสิทธิผลขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านปริมาณและคุณภาพของการผลิต	4.60	0.36	มากที่สุด	2
2. ด้านประสิทธิภาพ	4.53	0.36	มากที่สุด	4
3. ด้านความพึงพอใจ	4.57	0.39	มากที่สุด	3
4. ด้านความสามารถในการปรับตัว	4.34	0.41	มาก	5
5. ด้านการพัฒนาและการอยู่รอด	4.67	0.37	มากที่สุด	1
รวม	4.54	0.18	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาและการอยู่รอด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ด้านปริมาณและคุณภาพของการผลิต ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.36) ด้านความพึงพอใจ

($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.39) ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.36) และด้านความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต	ประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์					
	ด้านปริมาณและคุณภาพของการผลิต	ด้านประสิทธิภาพ	ด้านความพึงพอใจ	ด้านความสามารถในการปรับตัว	ด้านการพัฒนาและการอยู่รอด	รวม
1. ด้านความรู้ในการผลิต	0.796*	0.695*	0.478*	0.659*	0.475*	0.688*
2. ด้านทักษะในการผลิต	0.850*	0.743*	0.611*	0.684*	0.644*	0.790*
3. ด้านทัศนคติ	0.832*	0.786*	0.655*	0.710*	0.608*	0.800*
4. ด้านแรงจูงใจ	0.717*	0.712*	0.618*	0.628*	0.821*	0.794*
5. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล	0.793*	0.721*	0.560*	0.644*	0.595*	0.740*
รวม	0.855*	0.786*	0.633*	0.714*	0.694	0.825*



จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์การบริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ ($r = 0.825$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านทัศนคติ ($r = 0.800$) ด้านแรงจูงใจ ($r = 0.794$) ด้านทักษะในการผลิต ($r = 0.790$) และด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ($r = 0.740$) ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความรู้ในการผลิต ($r = 0.688$)

สรุปและอภิปรายผล

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้ในการผลิต รองลงมา คือ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ด้านแรงจูงใจ และด้านทักษะในการผลิต ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณลักษณะการทำงานของหัวหน้างานสายการผลิตของบริษัทต้องมีความรู้ ทัศนคติในการทำงานที่ดี บุคลิกดี และมีแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะในการผลิต รวมทั้งต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่การปฏิบัติให้ดีที่สุด จึงส่งผลทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

วิทยา พูลศิลป์ (2553) ได้ศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณลักษณะของลูกจ้างตามความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพและคุณลักษณะของลูกจ้างตามความต้องการของโรงงาน อุตสาหกรรมในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต บริษัทผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นรายด้านพบว่า มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ในการผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสายการผลิต รองลงมา คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการผลิต น้ำผลไม้กระป๋องที่ปฏิบัติอยู่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการและการควบคุมคุณภาพ การผลิตน้ำผลไม้กระป๋องมีความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีและเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง มีความรู้ความเข้าใจในการแก้ปัญหา และตัดสินใจในงานการผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง มีความรู้ความเข้าใจมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2008 และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน GMPS @ HACCP ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชาวยุ ทองจับ (2552) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ พบว่า สมรรถนะแรงงานมีระดับความสำคัญโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านทักษะในการผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับสุดท้าย เมื่อ



พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ มีทักษะในการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมงานสายการผลิต รองลงมาคือ มีทักษะในการควบคุมผลผลิตของงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด มีทักษะในการสื่อสารเพื่อให้เพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจเกี่ยวกับงานสายการผลิต มีทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในสายงานการผลิตไม่กระทบ มีทักษะความชำนาญในการปรับใช้และพัฒนาเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับ การปฏิบัติงานภายในสายการผลิต มีทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสายการผลิต และมีทักษะการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในการผลิตน้ำผลไม้กระป๋องตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่เป็นหัวหน้างานสายการผลิต จำเป็นต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่คือทักษะในการควบคุมการผลิต ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับหัวหน้าสายหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอื่น ๆ เช่น การบัญชี การตลาดก็ต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานของตนเองเหมือนกัน ดังนั้นวิจัยของสุชญา รังสฤษดิ์กุล (2551) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชีตามทัศนคติของหัวหน้างานบัญชีและผู้ปฏิบัติงานบัญชีของสถานประกอบการ พบว่า ความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชีและผู้ปฏิบัติงานบัญชีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชี ด้านทักษะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรื่องของทักษะด้านการบัญชีเป็นเรื่องที่ผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชีต้องใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะด้านการภาษีอากร

2. ประสิทธิภาพขององค์การ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนา และ

การอยู่รอด รองลงมา คือ ด้านปริมาณและคุณภาพของการผลิต ด้านความพึงพอใจ ด้านประสิทธิภาพและด้านความสามารถในการปรับตัว ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ องปราบปราม (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยแอร์ไวร์ จำกัด สาขาฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานระดับมากในการที่สามารถลดข้อผิดพลาดที่เคยปฏิบัติไม่ถูกต้องมาขณะนี้ทำถูกต้องมากขึ้นเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาสามารถเรียนรู้ได้ เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนพนักงานมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ในการได้รับความสำเร็จในหน้าที่การทำงานเป็นอย่างดีเป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลขององค์การบริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นรายด้านพบว่า มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาและการอยู่รอด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานสามารถพัฒนากระบวนการทำงานของบุคลากรเพื่อความอยู่รอดขององค์หน่วยงานได้ รองลงมา คือ หน่วยงานสามารถปรับปรุงพัฒนากระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ และหน่วยงานสามารถพัฒนาและเพิ่มผลผลิตเพื่อความเจริญเติบโตและความอยู่รอดได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพล แข็งแอม (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับ



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาความอยู่รอดของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดผลผลิตอย่างชัดเจนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รองลงมาคือ หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดและมาตรฐานผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และหน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยการผลิตที่มีคุณภาพทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของปภาวี สุขมณี และฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์ (2554) ได้ศึกษาความรู้ความสามารถของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยด้านคุณภาพผลงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความประณีต ระมัดระวังและละเอียดรอบคอบในการจัดทำและนำเสนอข้อมูล ข้อมูลและรายงานการเงินที่จัดทำมีความครบถ้วนถูกต้องชัดเจนและเป็นระเบียบเรียบร้อย และงบการเงินหรือข้อมูลที่จัดทำมีความครบถ้วนถูกต้อง เชื่อถือได้ และมีความผิดพลาดน้อย และด้านปริมาณผลงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ปริมาณผลงานมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ และภาระหน้าที่จำนวนผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณงานตามที่กำหนดในแผนงานหรือ

เป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และจำนวนผลงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถทำได้สูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้ และด้านความพึงพอใจความตรงต่อเวลาในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ การจัดทำรายงานเอกสารทางภาษีได้ทันตามกำหนดเวลา การนำเสนอและจัดส่งงบการเงินได้ทันตามกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนด และการทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตรงต่อเวลาสม่ำเสมอตลอดปี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิภาพขององค์กร บริษัท ผลิตน้ำตาลไม้กระป๋อง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ ($r = 0.825$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านทัศนคติ ($r = 0.800$) ด้านแรงจูงใจ ($r = 0.794$) ด้านทักษะในการผลิต ($r = 0.790$) และด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ($r = 0.740$) ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความรู้ในการผลิต ($r = 0.688$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาส พิภทอง (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานและสมรรถนะในการทำงานกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5 พบว่า ระดับสมรรถนะในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ทั้ง 13 ด้าน พบว่า 1) พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5 มีระดับสมรรถนะในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2) ระดับความสำเร็จใน

เน้นความเป็นจริง ปกป้องชื่อเสียง ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

- Keyjohnnan, N. (2008). **Organization Behaviors**. Bangkok: Se-Education Public Company Limited.
- Khaeng-ae, P. (2009). **Factors Related to Employees Teamwork Effectiveness of E-Saansugar Industry Company Limited**. Thesis Master of Business Administration, Sukhothai Thammathirat Open University.
- McClelland, David C. (1999). **Identifying Competencies with Behavioral-event interviews**. Psychological Science, 9(5). Retrieved December 11, 2005, from www.eiconsortium.org/research/business_case_for_ei.htm.
- Oangprabpram, S. (2008). **Morale and Work Performance Efficiency Relation of Employees**. Thesis Master of Business Administration Rajabhat Dusit University.
- Office of Industrial Economics. (2016). **Industry Food Production**. Bangkok: Office.
- Office of Prachuap Khiri Khan Province. (2014). **Development Plan of Prachuap Khiri Khan Province 2014-2017**. Prachuap Khiri Khan: Office.
- Parry, S.B. (1996), The quest for competencies. **Training**. 48-56.
- Poolsilp, W. (2010). **Competencies and Characteristics of Employees According to the Requirement of Industries Located in Meung District, Samutprakan Province**. Thesis Master of Business Administration Dhonburi Rajabhat University.
- Prahalad, C. K. and Hamel, G. (1990). **The Core Competence of the Corporation**. Retrieved December 11, 2015, from www.Bain.com/management_tools/tools_competencies.asp.
- Rungsaritikul, S. (2008). **A Study of Professional Competencies of Accounting Staff from the Opinions of the Head of Accounting Department and the Accounting Staff in Enterprises**. Thesis Master of Business Administration, Rajamangala University of Technology Rattanakosin.
- Schein, E. H. (1992). **Organizational culture and leadership**. 2nd ed. San Francisco: Josey Bass.
- Shirley A. Flether, K.A. (1989). The Effectiveness Index as Comparative Measure in Media Product Evaluation. **Education Technology**, 20(09): 30 - 34.



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

- Sokmanee, P.& Wirodrat, C. (2011). **The ability of an accountant with the effectiveness of the work of accountants of SMEs in Kalasin Province.** Rajamangala University of Technology Isan Kalasin.
- Thongjub, C. (2009). **Competency model for workforce development in the workplace.** Master of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.
- Tussiwat, C. (2010). **Organizational climate and individual characteristics contributing to the organization of learning.** Bangkok: Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University.
- Watcharakarn, J. (2009). **The Study of Employees' Managerial Competencies and Performance efficiency in Bureau of Highways 14 (Nakornsrihammarat) and Highway District.** Master of Business Administration, Suan Dusit Rajabhat University.
- Wirasatnee, C. (2010). **Quality Management.** Bangkok: Tanapress.
- Yamane, T. (1973). **Statistics; An Introduction Analysis.** 3rd ed. Tokyo : Harper International Edition.
- Yawirat, N. (2009). **Leadership and strategic leadership.** Bangkok: Central Express.