

สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

Competencies affecting employee performance in the Northern Industrial Estate

ศักดิ์ดา เกิดการ¹

Sakda Kadkran¹

Received: May 25, 2024. Revised: October 25, 2025. Accepted: October 30, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล เช่น เพศ, อายุ, ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริการที่ดี, การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงาน, การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม, และการทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานใน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จำนวน 381 ราย ซึ่งตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample T-Test, One-Way ANOVA และการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .389) ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และด้านการทำงานเป็นทีม 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือโดยภาพรวม อยู่ใน

¹ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น, E-Mail: sakdapathum@gmail.com

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .465) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย และ3) ผลเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สมรรถนะ การปฏิบัติงาน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

Abstract

This research article aims to : 1) investigate the influence of personal factors—such as gender, age, work experience, and job position—on the job performance of employees in industrial estates in Northern Thailand, and 2) examine the competencies affecting work efficiency, which include achievement orientation, service-mindedness, expertise accumulation, integrity and ethics, and teamwork. The sample consisted of 381 employees from Northern industrial estates who responded to a questionnaire developed by the researcher using a five-point rating scale. The instrument demonstrated a reliability coefficient of 0.86. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentages, means, and standard deviations, and inferential statistics, including Independent-Samples T-Test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The hypotheses were tested at a significance level of 0.05.

The research results found that 1) The overall competency in job performance of employees in industrial estates in Northern Thailand was at a high level across all five aspects ($\bar{X}=4.39$, S.D. = .389) which included achievement orientation, service-mindedness, expertise accumulation, integrity, and teamwork. 2) The overall job performance efficiency of employees in industrial estates in Northern Thailand was also at a high level ($\bar{X} =4.29$, S.D. = .465) consisting of work quality, work quantity, time management, and cost management. 3) A comparative analysis of employees' performance levels in Northern industrial estates, categorized by personal factors, showed no statistically significant differences at the 0.05 level.

Keywords: Competency, Work Performance, Northern Industrial Estates

บทนำ

สถานการณ์แรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือในปี 2566 ภาคอุตสาหกรรมของภาคเหนือ แสดงสัญญาณการฟื้นตัวบางส่วน โดยเฉพาะในหมวดอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งมีการขยายตัวต่อเนื่องตามความต้องการที่เพิ่มขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ สะท้อนถึงความสามารถของผู้ผลิตในภูมิภาคในการตอบสนองต่อแนวโน้มผู้บริโภคและตลาด ด้านการผลิตเครื่องจักร อุปกรณ์ และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยเฉพาะในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์ มีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้น แสดงถึงความเชื่อมโยงของภาคเหนือกับห่วงโซ่อุตสาหกรรมเทคโนโลยีระดับประเทศและโลก ในขณะเดียวกันการผลิตสินค้าฟุ่มเฟือยเพื่อส่งออก เช่น เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ไม้ เครื่องประดับ และเครื่องนุ่งห่ม ยังคงหดตัวตามภาวะเศรษฐกิจโลกที่ชะลอตัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อความต้องการของผู้บริโภคต่างประเทศและคำสั่งซื้อที่ลดลง ด้านแรงงาน ภาพรวมยังคงทรงตัว โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นของผู้ขอรับสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานในช่วงปลายปี สะท้อนถึงภาวะเปราะบางของการจ้างงานในบางภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในกลุ่มที่ผลิตเพื่อการส่งออก (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2567)

การพัฒนาสมรรถนะมีหลายด้าน การขาดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนา การขาดทรัพยากร งบประมาณหรืออุปกรณ์ที่จำเป็น การขาดแรงจูงใจจากบุคคลหรือองค์กร การขาดการติดตามและประเมินผลจากการฝึกอบรม นอกจากนี้ โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมอาจไม่สนับสนุนการพัฒนา เช่น การเน้นงานประจำมากเกินไปหรือไม่เปิดโอกาสให้บุคคลเรียนรู้ และเติบโต ความกลัวการเปลี่ยนแปลงหรือขาดความมั่นใจในตัวเองยังเป็นอุปสรรคในด้านบุคคล การจัดการปัญหาเหล่านี้ต้องการการวางแผนที่ดี การสนับสนุนจากองค์กร และการสร้างแรงจูงใจ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงสมรรถนะการทำงานของพนักงาน เพื่อให้มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์

(DeFleur, 1996) กล่าวว่า ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) โดยหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล มีดังนี้

1. มนุษย์มีความแตกต่างกันอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยา
2. ส่วนใหญ่ความแตกต่างที่เกิดขึ้นมาจากการเรียนรู้
3. แต่ละบุคคลการอบรมเลี้ยงดูภายใต้สถานการณ์ที่ต่างกัน ทำให้การเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง
4. การเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติค่านิยมและความเชื่อถือรวมเป็นลักษณะ ทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

(Adam.Hayes, 2024) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ คือ การวิเคราะห์ประชากรเพื่อใช้อธิบายการกระจายของคุณลักษณะประชากรในสังคมหรือกลุ่มประชากรอื่นๆ เพื่อทำความเข้าใจ สร้างนโยบาย และคาดการณ์ว่าสังคมหรือกลุ่มประชากรจะมุ่งไปทางทิศทางใดในอนาคต ข้อมูลประชากรศาสตร์มีได้หลายรูปแบบ แต่ส่วนใหญ่มักจะอธิบายถึงการกระจายของลักษณะประชากร เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส โครงสร้างครัวเรือน รายได้ ความมั่นคง การศึกษา ศาสนา เป็นต้น เพื่อศึกษาความแตกต่างดังกล่าว ศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กล่าวว่า “สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและ คุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้าง ผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะ แสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่ง ได้ มักจะต้องมี องค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ ได้เสนอกระบวนการประเมิน สมรรถนะไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดพฤติกรรมที่จะประเมินและทำให้ทุกคนในหน่วยงานทราบว่า พวกเขาควรแสดงพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร (หรืออาจเรียกว่าเป็นพฤติกรรมเป้าหมาย ซึ่งในที่นี้หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละสายงาน) ความเข้าใจและการ ขอมรับว่า พฤติกรรมที่กำหนดนั้นมีความเหมาะสมในการประเมินเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของ การนำสมรรถนะ ไปใช้ในหน่วยงาน และควรให้คนจำนวนมากมีส่วนร่วมในการกำหนด พฤติกรรมที่จะนำมาประเมินเพื่อทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

2. การบันทึกพฤติกรรมเป้าหมายตลอดช่วงระยะเวลาประเมิน การประเมิน ในภาคราชการพลเรือนนั้นประเมินกันทุก ๆ 6 เดือน ซึ่งเป็นช่วงที่ยาวเกินกว่าที่จะจำ พฤติกรรมได้ ผู้ประเมินจึงควรมีการบันทึกพฤติกรรมเป้าหมายตลอดช่วงของการ ประเมิน

3. กรอแบบประเมิน โดยเลือกใช้แบบประเมินให้เหมาะสม

4. การแจ้งผลการประเมินและนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการบริหาร ผลงาน (กำหนดค่าตอบแทน) และการพัฒนารายบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน, 2567)

(Scott.B.Parry, 1998) หมายถึง กลุ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผล กระทบต่องานหลักของตำแหน่ง งานนั้น ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของ ตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่ สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการอบรมและการพัฒนา (ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์, 2564)

3. ความหมายของสมรรถนะในการทำงาน

ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561) กล่าวว่า ความรู้ ความสามารถ และ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนผ่านความรู้ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะส่วนบุคคล อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลสามารถ

ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด หรือในระดับที่สูงกว่ามาตรฐานนั้น

สิริวดี ชูเชิด (2559) กล่าวว่า ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

พันธุ์พรหม รังสีธารานนท์ (2558) กล่าวว่า ความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทักษะคนดี ของบุคคลแต่ละคนในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือมากกว่า โดยสมรรถนะสามารถพัฒนาได้ เพื่อให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

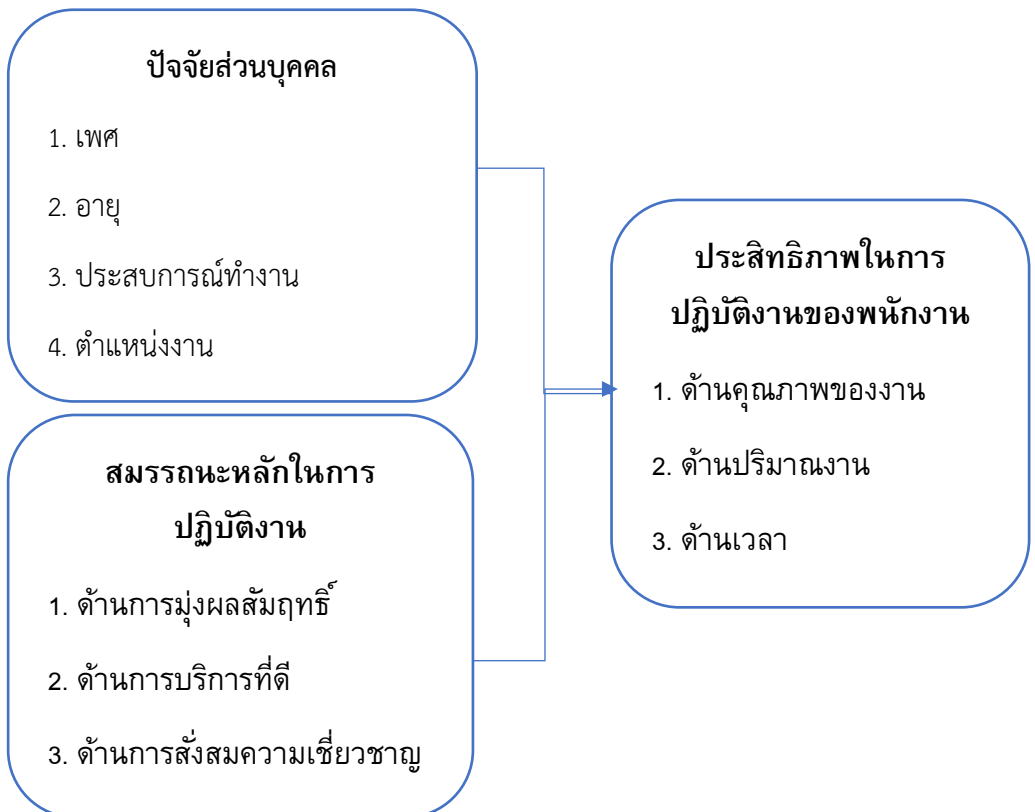
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

(Dependent variable)

ตัวแปรตาม

(independent variable)



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจำนวนทั้งหมด 36,805 ราย (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2567)
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 380.14 ราย ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรตัวอย่างจำนวน 381 ราย

(Krejcie, (1970)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน 2) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการ ที่ดี ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และด้านการทำงานเป็นทีม
2. ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถาม จำนวน 381 ชุด ซึ่งผ่านการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
ดังนี้

1. IOC (Index of Item Objective Congruency) Validity จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลการ คำนวณค่า IOC เท่ากับ .94
2. Reliability โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach's Alfa Coefficient โดยการ Try-out 30 ชุด พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ เท่ากับ .86

การรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมด 381 ชุด มาตรวจดู ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับอีกครั้งหนึ่ง
2. การสร้างคู่มือลกรหัส การลกรหัส และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีกระบวนการปฏิบัติเป็นขั้นตอน ดังนี้
 - 1) สร้างคู่มือลกรหัส
 - 2) เมื่อได้รับข้อมูลเรียบร้อยแล้ว และบรรณาธิกรข้อมูลด้วยตนเองโดยตรวจสอบความ สมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูลจำแนกหมวดหมู่ แง่เน้นข้อมูลและวิเคราะห์ก่อนที่จะนำบันทึกลงในเครื่อง คอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนวิเคราะห์
2. ดำเนินการวิเคราะห์คุณลักษณะ และคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง
3. การทดสอบความแตกต่างในการทดสอบสมมติฐานเพื่อการอ้างอิง
4. การกำหนดระดับการวัดและการให้คะแนนของแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Sample T-Test, One-Way ANOVA และการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 67.19 อายุ 20-30 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 49.08 ประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี จำนวน 174

คน คิดเป็นร้อยละ 45.67 ตำแหน่งพนักงาน ฝ่ายผลิต จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 84.78และรายได้ 10,000-15,000 บาท จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 57.22

2. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .389) ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และด้านการทำงานเป็นทีม

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .465) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

4. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลาเนื่องจากสอดคล้องกับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ที่มี อายุงานน้อย รายได้อยู่ในระดับปานกลาง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรม ที่เน้นเรื่องเวลาการทำงาน มีการลงเวลาทำงาน อยู่ในกฎระเบียบ เป็นสำคัญ ทำงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้มีความชำนาญเฉพาะด้าน ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ขาดการอบรมพัฒนาความรู้เพิ่มประสิทธิภาพในงาน การปฏิบัติงานไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพของงาน การพัฒนางาน หรือความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า พนักงานในแต่ละระดับงานจะมีความสามารถ อำนาจการตัดสินใจทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญที่ต่างกัน ตำแหน่งงานแตกต่างกันจึงมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วน

ใหญ่มีระดับอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญดา ชูก้อนทอง (2557) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะ” พบว่าการพัฒนาสมรรถนะในทุกด้านมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และ จิตติศักดิ์ รัตนสัมฤทธิ์ (2562) ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจกองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัยกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7” พบว่าสมรรถนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถจัดลำดับองค์ประกอบของสมรรถนะดังนี้ ค่านิยม ทักษะ บุคลิกลักษณะ ประจำตัวบุคคล และแรงจูงใจ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดตาก ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ปันทะนะ (2558) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)” พบว่าการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของพนักงานควบคุมเครื่องจักรในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ พบความแตกต่างตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน ขณะที่อายุงานและประเภทเครื่องจักรที่รับผิดชอบไม่มีความแตกต่างในระดับสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญ และพรพิมล พิทักษธรรม (2559) ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงแรม คอลัมน์ แบงค็อก กรุงเทพมหานคร” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ส่วนใหญ่เป็น เพศ หญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีสถานภาพโสด มีระยะในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรม การผลิตในจังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรทั้งสามด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของพนักงานในองค์การ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยาใจ ธรรมพิทักษ์ (2559) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” พบว่าการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระบุว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ความสามารถของ

ตนเอง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับการพัฒนาสมรรถนะของกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดตาก พบว่าปัจจัยภายในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.843 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ **สิตาพัชร จินตนาพันธ์ และสุพาตา สิริกุตตา (2557)** ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะและความต้องการของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาเขตราชเทวี” พบว่าสมรรถนะของพนักงานทั้งในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะ และเจตคติ มีความสัมพันธ์ กับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในระดับมากที่สุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ **วิชดา ประชุมทอง และกฤตชน วงศ์รัตน์ (2560)** ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์กร บริษัทผลิตรายผลไม้กระป๋องจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในด้าน ต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะสำคัญ เช่น จริยธรรม ผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและมีจริยธรรม ปรับปรุงระบบประเมินผลและติดตามสมรรถนะพนักงานเพื่อวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ใช้เป็นแนวทางในการสรรหาและส่งเสริมบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และติดตามประเมินผลการนำไปใช้เพื่อปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถพัฒนาได้ ดังนี้ การฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารเวลาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ซอฟต์แวร์การจัดการโครงการและระบบติดตามเวลา มาใช้ในการบริหารจัดการเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสำคัญของการตรงต่อเวลาและการใช้เวลาอย่างคุ้มค่า พร้อมกับสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในทางปฏิบัติ อาจมีการมอบรางวัลหรือสิ่งจูงใจแก่พนักงานที่สามารถบริหารเวลาและปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยอิงจากผลการวิจัยเพื่อออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมที่มุ่งเสริมทักษะสำคัญ อาทิ การบริการที่มีคุณภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. การศึกษาการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมจริยธรรม ผ่านกิจกรรมและการประชุมที่เน้นการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและซื่อสัตย์
3. การศึกษาการพัฒนาระบบการประเมินและการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการตรวจสอบความก้าวหน้า และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- Adam Hayes. (25 กุมภาพันธ์ 2024). **Demographics: How to Collect, Analyze, and Use Demographic Data.**
<https://www.investopedia.com>.
- De Fleur, M. (1996). **Theories of Mass Communication.** New York: A Liberal Art Perspective, Boston: Houghton Mifflin.
- Hofstede, G. (1980. p180). **Culture Consequences: International Differences in Work-Related Values.** Beverly Hills, California: Sage.
- Krejcie, R. (1970. pp. 607-610). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement, 30(3).

- Pettigrew, P. (1979. p.570). **On studying organizational cultures.**
Administrative Science Quarterly,24(4),570-581.
- Scott.B.Parry. (1998). **Evaluate the impact of Training Alexandria.** VA:
American Society of Training and Development.
- Tobin, D. (2008. p.27). **The AMA guide to management development.**
New York: AMACOM.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (22 กุมภาพันธ์ 2567). **รายงานความเคลื่อนไหวการลงทุน
อุตสาหกรรมของจังหวัดลำพูน ประจำเดือน ธันวาคม 2566.**
<https://lamphun.industry.go.th>
- ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์. (2564). **ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ.** [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis)
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (22 กุมภาพันธ์ 2567). **ภาวะเศรษฐกิจการเงินภาคเหนือ.**
<https://www.bot.or.th>.
- นริศ มหาพรหมวัน. (2561). **รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล.**
[วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่].
ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis)
- ประชัน หันชัยเนาว์. (2561). **กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในการสร้าง
ขีดความสามารถการแข่งขันในการให้บริการของธนาคารพาณิชย์ไทย
พื้นที่ภาคเหนือตอนบน เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.**
[วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่].
ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis)
- พันธุ์พรหม รังสีธารานนท์. (2558). **การพัฒนาสมรรถนะพนักงานฝ่ายทรัพยากร
มนุษย์ในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน.** [ปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis)
- ยศพล พิษณุเดชาวงศ์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร.**

[วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis)

วิลาวลัย ขวาลมัย. (2566). **ความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการ
ปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัด
สำนักงานอัยการภาค 2.** [รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis)

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (25 กุมภาพันธ์ 2566). **อุตสาหกรรมการผลิต.**
<https://fti.or.th>:

สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก. (12 พฤษภาคม 2566). **สถานการณ์แรงงานจังหวัด
ตาก ไตรมาส 1/2566 .** https://tak.mol.go.th/labor_statistics

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (8 มีนาคม 2567). **สมรรถนะ**
<https://www.np.go.th>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (25 กุมภาพันธ์
2566). **อุตสาหกรรมการผลิต.**
<https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=index>

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2 มีนาคม 2566). **แรงงาน.**
<http://legacy.orst.go.th/?knowledges=แรงงาน>

สิริภพ กุดสระ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพลังเสริมสร้าง
ด้านจิตใจในนักฟุตบอลอาชีพไทย.** [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis)

สิริวิทย์ ชูเชิด. (2559). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์
หนังสือมหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์. (2560). **Competency DICTIONARY.** กรุงเทพมหานคร :
เอช อาร์ เซ็นเตอร์.