

การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ชาณานิษฐ์ สัจจขยพันธ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe Analysis วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูป งานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 26- 35 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นบุคคลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถหลักพบว่า สถานภาพด้านเพศไม่มีความแตกต่างกัน ด้านอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานและระดับตำแหน่ง พบว่า มีความแตกต่างกันทางด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความรู้และทักษะเท่านั้น ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ในด้านเพศ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ด้านอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานและระดับตำแหน่งพบว่ามี ความแตกต่างกันทางด้าน การวิเคราะห์วางแผน การตัดสินใจแก้ปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการสื่อสาร ข้อมูล การสนับสนุนและติดตามงาน ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านการวิเคราะห์วางแผน การตัดสินใจแก้ปัญหา ความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุนและติดตามงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานด้านเพศ รายได้ต่อเดือนและระดับตำแหน่งงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานพบว่ามี ความแตกต่างกันด้านความรู้และความสามารถ ทักษะตามตำแหน่งงาน

คำสำคัญ: การพัฒนาขีดความสามารถ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

* อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. +66 2555 2000 ต่อ 3236, 038-627021 อีเมล: chayanin.s@fba.kmutnb.ac.th



The Competency Development of Employee Industry in Map Ta Put Industrial Estate Rayong Province

Chanarin Sajjachayaphan*

Abstract

This research was a survey research determined the sample size of 222 employees in Map Ta Put Industrial Estate, Rayong Province. The list of tools used for research is the statistical query used, including the frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, ANOVA, and differential analysis with Scheffe Analysis using the finishing program. Statistical analysis using is statistically significant level of .05.

The results of the findings showed that most to employees in Map Ta Put Industrial Estate, Rayong are males aged 26 -35 years of age, Duration of work 6 – 10 years average earnings per month 15,001 – 30,000 bath and is an operational level. The analysis of the differences between the opinions of individuals and the factors affecting the development of core competencies revealed that gender status did not different from age to education level. Working time and job level were found to be different in knowledge. Skills and attitudes income per month was found to be different in knowledge and skills. Factors affecting the development of gender management. There were no significant differences in age, job duration and job level. Decision making ability to work as a team data communication capability support and tracking the level of education was difference in planning. Decision making data communication capability support and tracking Factors affecting the development of gender expertise. Money income and job level were not significantly difference among the age groups. The duration of work was found to be difference in terms of knowledge and skills.

Keywords: Competency Development, Employee in Map Ta Put Industrial Estate Rayong Province

* Lecturer, Program in Industrial Business and Logistic Administration, Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

Corresponding Author, Tel. +66 2555 2000 ต่อ 3236, 038-627021 email: chayanin.s@fba.kmutnb.ac.th



1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของทุกประเทศในโลก สังคมที่พึ่งพิงและเชื่อมโยงอย่างไร้ขีดจำกัดด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทำให้มีการอพยพผู้คนและแรงงานครั้งใหญ่ไปสู่ประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจที่ดีกว่าเพื่อผลตอบแทนที่สูงขึ้น มีการคาดการณ์ว่าประเทศไทยอาจได้รับผลกระทบรุนแรงจากการขาดแรงงานที่มีความรู้และทักษะ โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมเมื่ออุตสาหกรรมทั่วโลกเริ่มมีแนวโน้มเปลี่ยนทิศทางอีกครั้ง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ประเทศไทยมีการปรับและยกระดับประเทศใหม่เพื่อความอยู่รอดรัฐบาลได้สร้างฐานความเจริญของประเทศผ่านโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) กลายเป็นการลงทุนขนาดใหญ่ยกระดับการพัฒนาประเทศไปสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 การขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้รับการวางแผนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายรวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการ นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561) [1]

การเพิ่มผลิตภาพของภาคอุตสาหกรรมไทยเป็นระบบการผลิตที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อประหยัดเวลาและลดการใช้แรงงานทำให้เกิดความแม่นยำน่าเชื่อถือ ซึ่งสวนทางกับแรงงาน ที่ปัจจุบันมีทักษะฝีมือค่อนข้างต่ำ ดังนั้นในยุค 4.0 แรงงานจึงจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นสากล

จากตารางที่ 1 การสำรวจสถิติประชากรในประเทศ นับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2556 จนถึงปี พ.ศ. 2560 ประชากรที่อยู่ในช่วงวัยทำงาน อายุ 15-60 ปี ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ เปรียบเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมดที่อยู่ในช่วงวัยดังกล่าว

พบว่า มีอัตราการย่อละของความต้องการอยู่ที่ 8.57, 7.32, 8.15, 7.31 และ 9.01 ตามลำดับ ซึ่งสถิติแสดงให้เห็นถึงจำนวนผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก ทั้งยังมีปริมาณที่เพิ่มขึ้นแตกต่างกันอย่างไม่ชัดเจนอีกด้วย

ตารางที่ 1 จำนวนความต้องการพัฒนาขีดความสามารถประชากรในช่วงวัยทำงาน

ปี พ.ศ.	ประชากรทั้งหมด (คน)	ประชากรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
2556	54,829,729	4,696,591	8.57
2557	54,686,885	4,002,149	7.32
2558	55,090,322	4,492,887	8.15
2559	55,471,907	4,055,064	7.31
2560	55,828,548	5,030,928	9.01

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560) [2]

ตารางที่ 2 จำนวนความต้องการพัฒนาขีดความสามารถประชากรในช่วงวัยทำงาน แยกสถานภาพด้านเพศ

ปี พ.ศ.	ประชากรที่ต้องการพัฒนา (คน)	เพศชาย (คน)	เพศหญิง (คน)
2556	4,696,591	2,233,041	2,463,549
2557	4,002,149	1,904,189	2,097,959
2558	4,492,887	2,117,041	2,375,846
2559	4,055,064	1,858,888	2,196,176
2560	5,030,928	2,391,170	2,639,758

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560) [2]

นอกจากนี้ ตารางที่ 2 ยังได้แสดงถึงสัดส่วนของประชากรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามเพศอีกด้วย ซึ่งสถิติแสดงตัวเลขชัดเจนว่าเพศหญิงมีความต้องการการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชายตลอดทั้ง 5 ปี อนึ่ง สถิติที่ได้จากการสำรวจ

ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรนี้ จึงมีความน่าสนใจอย่างยิ่งว่า ประชากรควรจะได้รับ การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาความสามารถ ตนเองให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคที่ ประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ยุคของอุตสาหกรรมที่ ทันสมัยด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ

จังหวัดระยองได้ถูกกำหนดบทบาทให้เป็น ส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเล ตะวันออก และถูกกำหนดแนวทางการพัฒนาให้เป็น ศูนย์กลางความเจริญแห่งใหม่ เป็นศูนย์บริการ มาตรฐานการศึกษาและวิจัยด้านเทคโนโลยี ซึ่ง รัฐบาลได้ดำเนินการจัดเตรียมระบบสาธารณูปโภค ขั้นพื้นฐานไว้อย่างสมบูรณ์ และกำหนดพื้นที่บริเวณ ตำบลมาตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยองเป็นที่ตั้ง ของนิคมอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศและเป็นที่ตั้ง ของอุตสาหกรรมที่สำคัญ เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี ชั้น ต้น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี ชั้น กลาง อุตสาหกรรมปิโตรเคมีชั้นปลาย ก๊าซ เคมีภัณฑ์ โรงไฟฟ้า โรงกลั่นน้ำมันและอื่น ๆ เป็นต้น [3]

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจ ศึกษาค้นคว้าเรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถของ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาตาพุด จังหวัด ระยอง เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบเป็น แนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ด้วยเหตุ ที่ว่าพนักงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ดังนั้นการ พัฒนาขีดความสามารถพนักงานก่อให้เกิดประโยชน์ทั้ง พนักงานและองค์กร

1.1 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา ขีดความสามารถของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม มาตาพุด จังหวัดระยอง

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาขีด ความสามารถของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม มาตาพุด จังหวัดระยอง ด้านขีดความสามารถหลัก ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ ขีด ความสามารถที่เป็นความเชี่ยวชาญในงาน จำแนก ตามสถานภาพส่วนบุคคล

1.2 ขอบเขตงานวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยนี้ แบ่งเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 19,813 คน [4]

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างโดยตาราง Taro Yamane ได้จำนวน 385 คน แต่เนื่องจากระยะเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน [5]

1.2.3 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1.2.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพ ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2.3.2 ตัวแปรตาม คือ การพัฒนา ขีดความสามารถของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม มาตาพุด จังหวัดระยอง ด้านขีดความสามารถหลัก ขีด ความสามารถด้านการบริหารจัดการ ขีด ความสามารถที่เป็นความเชี่ยวชาญในงาน

1.2.4 พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะ พนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาตาพุด จังหวัดระยอง เท่านั้น

1.2.5 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในเดือน สิงหาคม – พฤศจิกายน 2561

2. แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขีดความสามารถ

ขีดความสามารถหรือสมรรถนะ (Competency) มีความหมายเกี่ยวข้องกับงาน (Work) ได้แก่ ด้วงาน (Tasks) ผลลัพธ์ (Results) และผลที่ได้จากการทำงาน (Outputs) แต่บางครั้งจะอธิบายถึงลักษณะของบุคคลและความผูกพัน

Mc Shane and Glinow [6] อธิบายความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ส่วนขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ย่อมเกิดความสำเร็จที่แตกต่างกันไปด้วย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [7] ให้นิยามสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิด บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่ง ๆ เป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนออกมาให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ เช่นเดียวกับ [8] ที่กล่าวว่า เป็นคุณลักษณะใด ๆ ที่อยู่ภายในตัวบุคคล จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ [9] ซึ่งได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคลากรที่สามารถทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น โดยมองภาพของคุณสมบัติภายในตัวบุคคลเป็นเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ที่มีส่วนประกอบต่าง ๆ 2 ส่วน คือ ส่วนที่มองเห็น ได้แก่ ทักษะ ความรู้ กับส่วนที่ซ่อนเร้นหรือมองไม่เห็นของคน เช่น อุปนิสัย แนวคิด แรงขับ เป็นต้น ดังนั้น การค้นหาขีดความสามารถที่มีอยู่ใน

ตัวคน โดยเฉพาะส่วนที่มองไม่เห็นนั้น จึงเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาเพราะปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งสิ้น

จารย์ศักดิ์ [10] ได้สรุปประเภทของขีดความสามารถ ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ขีดความสามารถหลัก (Core Competency) อาจใช้เรียกได้ทั้งขีดความสามารถขององค์กรและบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกันแต่สัมพันธ์กัน 2) ขีดความสามารถในงาน (Functional Competency) หมายถึง ขีดความสามารถอื่นที่ไม่ใช่ขีดความสามารถหลัก ซึ่งเป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่กำหนดขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน สำหรับแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไป



ภาพที่ 1 โมเดลขีดความสามารถ [11]

จากภาพที่ 1 โมเดลขีดความสามารถ (Competency Model) ของโครงการสร้างระบบพัฒนาบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ [12] กำหนดโมเดลขีดความสามารถประกอบด้วยขีดความสามารถหลัก ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและขีดความสามารถในงาน (Functional Competency) โดยแบ่งขีดความสามารถในงาน ออกเป็น 2 ส่วน คือ ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา

ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม และด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล และขีดความสามารถที่เป็นความเชี่ยวชาญในงาน (Technical Competency) ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน แต่ละองค์กรสามารถมีโมเดลที่แตกต่างกัน ไม่มีรูปแบบที่ตายตัว ทั้งนี้การกำหนดโมเดลขีดความสามารถขึ้นอยู่กับลักษณะงานขององค์กรนั้น และขึ้นอยู่กับความต้องการนำขีดความสามารถไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ใด [12]

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

บอยเดล [13] นักจิตวิทยา ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 4 ด้าน สรุปได้ ดังนี้ 1) ด้านสุขภาพ ต้องมีสุขภาพจิตสุขภาพกาย ที่แข็งแรง รวมทั้งระดับความคิดและความเชื่อที่มั่นคงอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านทักษะ มีการพัฒนาทักษะด้านสมอง และการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการกระทำให้สำเร็จจุลวง 4) ด้านเอกภาพของตนเอง ยอมรับคำชมและคำแนะนำด้วยความยินดี

ฉันทภรณ์ [14] ศึกษาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เพศของพนักงานต่างกัน มีระดับขีดความสามารถหลัก ด้านการบริหารจัดการ และความสามารถตามตำแหน่งงานแตกต่างกันในทุกด้าน

ปวีณิตย์ [15] ศึกษาด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน ด้านการบริการที่ดีด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการหาความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตนไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงาน ด้านความรู้วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ

การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของด้านการทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงาน

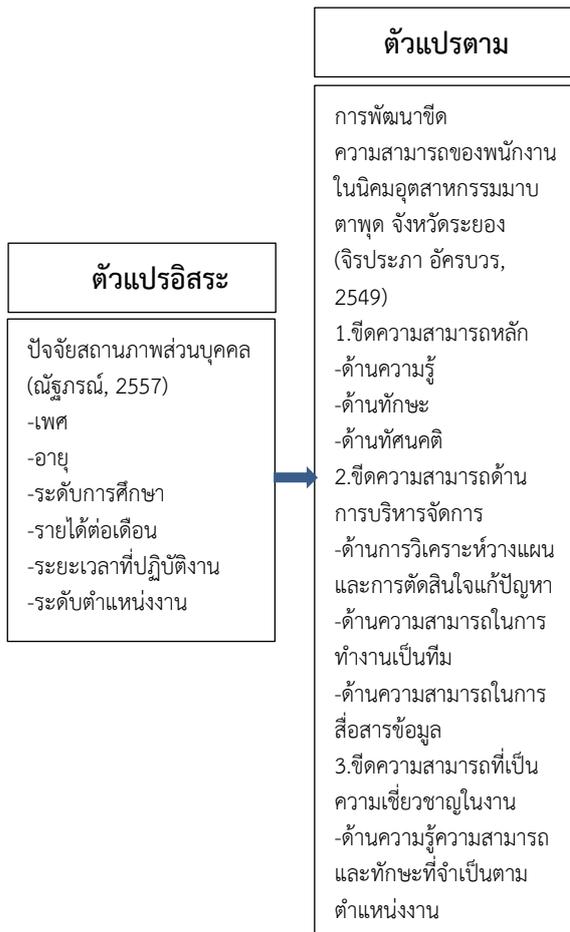
วราวงศ์ศิริ [16] ศึกษาการกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร พบว่า ขีดความสามารถหลักของบุคลากรที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานมีความจำเป็นมากที่สุด ด้านการมีสำนึกรับผิดชอบ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมุ่งสู่ผลสำเร็จ ความรับผิดชอบต่อสังคม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการทำงานเป็นทีม ส่วนขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการมีความจำเป็นมากที่สุดด้านการแก้ไขปัญหา การเป็นผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ การตัดสินใจ การพัฒนาบุคลากร การประสานความร่วมมือ และความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล

กัลยา [17] ศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจาง จังหวัดลำปาง พบว่า ขีดความสามารถด้านทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีความสามารถในการทำงานได้หลากหลาย

สรุปได้ว่า ขีดความสามารถหรือสมรรถนะและการพัฒนาตนเอง หมายถึง การแสวงหาและเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ ขีดความสามารถหรือสมรรถนะ แบ่งเป็น ขีดความสามารถหลัก (Core Competency) และ ขีดความสามารถในงาน (Functional Competency) ทั้งด้านการบริหารจัดการและความเชี่ยวชาญในงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงความสามารถของตนเองให้เพิ่มพูนยิ่งขึ้น

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากขอบเขตงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework) ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการวิจัยขั้นตอนตามลำดับดังนี้

3.1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนค่าประมาณ (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการ

กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (ธานินทร์, 2560)

3.2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

4. ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เพื่อศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวน 19,813 คน ใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน ตาราง Taro Yamane ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ ปรากฏค่าอำนาจจำแนกวิเคราะห์โดยหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.388-0.888 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ 0.967 การคำนวณข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลใช้วิธีหาความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในด้านความสามารถ การบริหารจัดการ และความเชี่ยวชาญในงาน ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การเปรียบเทียบการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test และ ANOVA เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่ม กรณีที่พบว่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยโปรแกรม SPSS กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26- 35 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

4.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถหลักของพนักงานโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.82 เป็นความคิดเห็นระดับมาก รายด้านมีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91, 3.78 และ 3.77 ตามลำดับ

4.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.93 อยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า ด้านที่มีความเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุนและติดตามงาน และด้านการวิเคราะห์วางแผน การตัดสินใจแก้ปัญหาอยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99, 3.93 และ 3.87 ตามลำดับ

4.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถที่เป็นความเชี่ยวชาญในงานของพนักงานในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะตามตำแหน่งงาน ในระดับความคิดเห็นระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78

4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นบุคคลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถหลักด้านการบริหารจัดการและด้านความเชี่ยวชาญในงาน จำแนกตามสถานภาพส่วน

บุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

4.3.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นบุคคลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถหลัก จำแนกตามสถานะทางด้านเพศ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ส่วนสถานภาพด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ด้านระดับตำแหน่งงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันทุกด้าน สถานะทางด้านรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน ส่วนรายด้านนั้น ด้านความรู้ ด้านทักษะ มีความแตกต่างกัน แต่ด้านทัศนคติ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นบุคคลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ จำแนกตามสถานภาพด้านเพศและด้านรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม และด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุนและติดตามงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน และด้านระดับตำแหน่งงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน สำหรับสถานภาพด้านระดับการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การสนับสนุนและติดตามงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน แต่ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นบุคคลต่อปัจจัยที่มีผล



ต่อการพัฒนาขีดความสามารถที่เป็นความเชี่ยวชาญในงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระดับตำแหน่งงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน หากจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5. สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26-35 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท ซึ่งอยู่ช่วงวัยเริ่มต้นของการทำงาน มีหน้าที่อยู่ในส่วนของระดับปฏิบัติการมีอายุน้อยและรายได้ยังอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงาน มีระดับมากกว่าการพัฒนาขีดความสามารถหลัก และการพัฒนาขีดความสามารถที่เป็นความเชี่ยวชาญในงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

5.1 การพัฒนาขีดความสามารถหลัก

การพัฒนาขีดความสามารถหลักที่มีความเห็นมากที่สุดด้านทักษะนั้น เนื่องจากการมีความชำนาญในงาน มีทักษะในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และมีทักษะในการติดต่อประสานงาน กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และพนักงานเป็นอย่างดี สามารถทำหน้าที่เต็มประสิทธิภาพ ทำให้เป็นความสำเร็จของทีมด้วย สอดคล้องกับ [17] ที่กล่าวว่า ทักษะความชำนาญในงาน สามารถทำงานได้หลากหลายโดยนำความรู้ที่มีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ [8] ที่พบว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ

ด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากรองลงมา อาจเนื่องจากพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายนโยบายและรูปแบบในการบริหารงานของบริษัทเพื่อความเติบโตในอนาคต และมีความภูมิใจที่จะบอกต่อสังคมว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเติบโตและมีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ [17] พบว่าผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกในอันที่จะพัฒนาการทำงานของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ด้านความรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมากเช่นกันนั้น ความรู้เป็นขีดความสามารถของพนักงานเกี่ยวกับตัวงานและความเข้าใจลักษณะการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งพนักงานทุกคนต้องมีหน้าที่ผิดชอบในงานของตนให้เป็นไปตามโครงสร้างของระบบงาน/หน่วยงาน วิสัยทัศน์ เป้าหมายกลยุทธ์และนโยบายของบริษัท สอดคล้องกับ [10] ที่กล่าวไว้ว่าขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ประกอบด้วยความรู้ในงานที่สัมพันธ์ขององค์การและบุคลากรในองค์การ

5.2 การพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ

การพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานด้านการวิเคราะห์วางแผนและการตัดสินใจแก้ปัญหา มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในของด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานบริษัทสามารถวิเคราะห์งานเพื่อความเข้าใจและการบริหารจัดการให้งานมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนการปฏิบัติสม่ำเสมอ ก่อนเริ่มการทำงานที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา อนึ่ง พนักงานของบริษัทอาจยินดีรับ

ฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทั้งผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความ ต้องการและความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานที่จะ ช่วยเหลือในงานต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จสอดคล้อง กับ [15] ที่พบว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะการทำงานตามหน้าที่ของตนในทีมให้ องค์กรสำเร็จลุล่วงได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ [16] พบว่าขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่มีความจำเป็นต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งระดับบังคับ บัญชา มีการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การประสาน ความร่วมมือ ความสามารถที่จะทำงานได้แม้จะอยู่ใน สถานการณ์ที่กดดัน และความสามารถในการ วิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหาร จัดการของพนักงาน ด้านความสามารถในการสื่อสาร ข้อมูล การสนับสนุนและติดตามงาน มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงาน ของบริษัทสามารถนำเสนอข้อมูลอย่างง่าย ๆ พร้อมทั้ง สามารถติดตาม ตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ [16] ในงานวิจัยเรื่อง ศึกษาการกำหนดขีดความสามารถหลักและขีด ความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร ที่ พบว่าพนักงานมีความสามารถที่จะทำงานได้แม้จะอยู่ ในสถานการณ์ที่กดดัน

5.3 การพัฒนาขีดความสามารถด้านความ เชี่ยวชาญในงาน

การพัฒนาขีดความสามารถที่เป็นความ เชี่ยวชาญในงานของพนักงาน ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะตามตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน อาจเนื่องมาจาก พนักงานของบริษัทมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ ทำงานตามตำแหน่งหน้าที่และสามารถนำหลัก

ความรู้ตามศาสตร์ใน สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามา ประยุกต์ ใช้กับงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ งานวิจัยของ [17] พบว่าศักยภาพในการทำงานมี อิทธิพลต่อขีดความสามารถมากที่สุด และ ความสามารถในการทำงานได้หลากหลายอันนำมาซึ่ง ประโยชน์ต่อองค์กร

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาขีด ความสามารถของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมมา บตาพุดจังหวัดระยอง”นี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ แนวทางที่สำคัญดังต่อไปนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป สถาน ประกอบการควรส่งเสริมด้านความรู้ มีการจัดอบรม เฉพาะความเชี่ยวชาญพิเศษต่าง ๆ หรือนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่างๆ ที่ทันสมัย และความรู้ทักษะในการใช้ ภาษาต่างประเทศให้พนักงานอยู่เสมอ

5.4.2 สถานประกอบการควรส่งเสริมขีด ความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงาน เน้นให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นทีม

5.4.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จาก การศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดจังหวัดระยอง เพื่อให้ เกิดผลที่ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยเสนอให้มีการ ศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการทำงานของพนักงานในนิคม อุตสาหกรรม

เอกสารอ้างอิง

- [1] The Eastern Economic Corridor Policy Committee, “Target To Development EEC,” [Online]. Available : <http://www.eeco.or.th>. [Accessed 8 August 2018].



- [2] National Statistical Office, “Data Warehouse 2018,” [Online]. Available: <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/> [Accessed 8 August 2018].
- [3] National Statistical Office, “Industrial Census Basic data Rayong,” [Online]. Available www.rayong.old.nso.go.th/nso/project/search/result_by_department.jsp [Accessed 20 August 2018].
- [4] Map Ta Put Industrial Estate, “Number of employees in the plastic and polymer industry,” [Online]. Available: <https://gov.rayongz.com> [Accessed 2 August 2018]
- [5] Thanin Silpcharu, “Research and statistical analysis with SPSS and Amos,” 1 5 th. Bangkok: V Inter Print, 2018.
- [6] Mc Shane & Glinow, “Performance concepts,” Lecture document. 2004.
- [7] Office of the Civil Service Commission, “Determination and classification of positions”. Lecture document, 2008.
- [8] Jedsada Noknoi, “Human resource management concepts,” 2rd, Bangkok, Chulalongkorn University, 2011.
- [9] Piyachai Chanwongpisan, “Practical Research and Analysis Competency,” 2rd, Bangkok, 2006
- [10] Thamrongsak Kongkasawat, “Practical Competency. How Do They Do?. 2rd, Bangkok, Technology Promotion Association (Thailand-Japan), 2005.
- [11] Jirapa Akkaraborworn, “Competency Pitfalls,” [Online]. Available : www.home.dsd.go.th [Accessed 7 August 2018]
- [12] Jirapa Akkaraborworn and Kanyanee Koonmee, “Structure Personnel Development System,” Bangkok, NIDA, 2004.
- [13] Prateep Chodkused, “Teachers Under the Department of General Education in the Seri Thai School Cluster,” Thesis, Bangkok, Ramkhamhaeng, 2001.
- [14] Natraporn Siriwan, “Competency study of Employee in Rojana Industrial Estate Phranakhon Si Ayutthaya Province,” [Online]. Available : http://rdi.aru.ac.th/e_journal/pdf/133.pdf, [Accessed 8 August 2018].
- [15] Paveenit Makkaew, “A study of ability and skills, good service, and teamwork factors affecting competency of operational employees in the Sathorn district, Bangkok.” [Online]. Available : http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1273/1/Paveenit_makk.pdf, [Accessed 8 August 2018].
- [16] Varangsiri Tnongsril, “Study and Determine the Core Competencies and Management Capabilities of Personnel,” Bangkok, NIDA, 2015.
- [17] Kanlaya Sriti, “A Model of Competency Development of Employees in The Operation of the Ngao Sub-District Administrative Organization, Ngao Sub-District, Lampang Province,” Lampang, Thailand, 2013.