

สมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัด  
WORKING COMPETENCIES FOR STAFF'S THAI SUZUKI MOTOR CO.,LTD

ตระกุล จิตวัฒน์ากร\*  
TRAKUL CHITWATTANAKORN

**บทคัดย่อ**

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัดและเปรียบเทียบข้อมูลพื้นฐานของพนักงานบริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัดกับสมรรถนะการทำงาน ในด้านสมรรถนะหลักและด้านสมรรถนะตามสายงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัด รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,118 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านสมรรถนะตามสายงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและอายุการทำงาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัดแต่อายุการทำงานและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัด

**คำสำคัญ** สมรรถนะการทำงาน, พนักงานบริษัท

**ABSTRACT**

The purposes of this study are to study of working competencies for staff's Thai Suzuki Motor Co.,Ltd and compare with a basic database of working competencies for staff's Thai Suzuki Motor Co.,Ltd for 1) core competencies 2) job competencies. The populations of this study total 1,118 persons who are staff's Thai Suzuki Motor Co.,Ltd. The methodology of this study is questionnaire and statistic for analyzing namely frequency, percentage, average, standard deviation, t-test and F-test, the researcher will presenting in the form of tables with essay.

The result of this research found that the working competencies for staff's Thai Suzuki Motor Co.,Ltd found that it was in highest average level. When the working competencies for staff's Thai Suzuki Motor Co.,Ltd were classified into

---

\* Dean of Faculty of Arts, North Bangkok University

gender, education, and work experience found that gender which were not different, However, the different working competencies education and work experience levels affect the staff's Thai Suzuki Motor Co.,Ltd.

**Keyword :** Competencies, Employees

## 1. บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ส่งผลให้ประชาคมโลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ภายใต้อิทธิพล เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งถูกเชื่อมโยงด้วยยุคของข้อมูลข่าวสารที่ถึงกันอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาคมโลกถูกหล่อหลอมเข้าเป็นสังคมเดียวกัน (Srivika Mettavatchaisakul, n.p.) ส่งผลให้แต่ละหน่วยงานมีการแข่งขันกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดอาเซียน ซึ่งหนึ่งในการพัฒนาองค์กรก็คือการพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร เมื่อมองจากแนวคิดของโมเดลการคัดเลือกบุคคลากร สมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่วัดเพื่อทำนายผลการปฏิบัติงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน สมรรถนะสามารถนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ส่งผลให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร (Office of the Civil Service Commission (OCSC), 2009) โดยสมรรถนะที่พนักงานควรมีเป็นสมรรถนะของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำพฤติกรรมหรือการคิดประกอบด้วยสิ่งต่างๆดังต่อไปนี้ 1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือ แรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 2. อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล สมรรถนะด้านอุปนิสัย เช่น การควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น 3. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-Image) เป็นต้น 4. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง เช่น การเป็นผู้นำทีมงาน ความมีจริยธรรม เป็นต้น 5. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดต่าง ๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมี ในสาขาวิชาชีพนั้น 6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานทั้งด้านใช้อวัยวะ ส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือ การใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่าง ๆ (Piriya Anukul, 2007)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เช่น ความคิด การกระทำได้ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนหาแนวทางพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามภาระหน้าที่ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลพื้นฐานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด กับสมรรถนะการทำงาน

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยมีวิธีดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนในรายละเอียดดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด จำนวน 1,118 คน กลุ่มตัวอย่างมาจากวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน +5% (Yamane ,1967) รวมจำนวนทั้งสิ้น 295 คน (เก็บข้อมูลกลับคืนมาได้จำนวน 239 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81 ของแบบสอบถามทั้งหมด )

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ได้การวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ลักษณะข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด ในด้าน 1.ด้านสมรรถนะหลัก 2.ด้านสมรรถนะตามสายงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scales) ได้แก่ มาก ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	ระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง	ระดับปานกลาง

2 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์ไปยังบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลงานวิจัยพร้อมกับแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว โดยใช้เวลาทำแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ แล้วผู้วิจัยไปรับคืนมา
2. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนทั้งข้อมูลในแบบสอบถามและจำนวนของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาจัดหมวดหมู่
3. คีย์ข้อมูลของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายข้อมูล และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลสภาพสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายข้อมูล และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้
 

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด
3. ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติมใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยบรรยายเป็นความเรียง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามกับสภาพสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด ใช้ค่าสถิติ t-test กรณีข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 2 กลุ่ม และทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test กรณีข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 2 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ F-test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมด้วยวิธีของ

Scheffe โดยนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติมใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยบรรยายเป็นความเรียง

#### 4. ผลการวิจัย

4.1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า จำแนกตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาและปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 และจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมา ได้แก่ อนุปริญญา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และน้อยที่สุด ได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชุกิมอเตอร์ จำกัด พบว่า สภาพสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชุกิมอเตอร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.84$ ,  $S.D.=.54$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.93$ ,  $S.D.=.57$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านสมรรถนะตามสายงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.75$ ,  $S.D.=.57$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชุกิมอเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและอายุการทำงาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชุกิมอเตอร์ จำกัดแต่อายุการทำงานและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชุกิมอเตอร์ จำกัด

#### 5. อภิปรายผล

จากสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชุกิมอเตอร์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านสมรรถนะตามสายงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชุกิมอเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและอายุการทำงาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชุกิมอเตอร์ จำกัดแต่อายุการทำงานและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยชูชุกิมอเตอร์ จำกัดซึ่งสอดคล้องกับ Thiamrat Kongthon (2011) ที่ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด และศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม เก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One Way Anova) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe') และค่าสถิติที (t-test) มีผลการศึกษาดังนี้ 1.ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อสูงสุด รองลงไปเป็นด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านสภาพและลักษณะของงานที่ทำ ตามลำดับต่ำสุด การพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและการศึกษาต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ Apisit Kidsoda (2010) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะการทำงานของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างในสังกัดที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดสกลนคร โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างในสังกัดที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดสกลนครรวมทั้งสิ้น 129 คน โดยทั้งหมดเป็นประชากรเป้าหมายและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แล่งเป็น 3 ตอน สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงความถี่ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t-test และค่า F-test และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะการทำงานด้วยสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะการจัดการในความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ถัดมาเป็นความสามารถในการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาตามลำดับ

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 6.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้

- 1) ควรมีการพัฒนาสมรรถนะการทำงานให้กับพนักงานทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน
- 2) ควรมีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานตามสายงานให้มากขึ้น และต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความสามารถในการทำงาน

### 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาหารูปแบบการพัฒนาสภาพสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่จะสามารถทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ควรศึกษาสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

## Reference

- Apisit Kidsoda. (2010). *The relationship between organizational culture and working competency among the officers, regular employees, and wage earners working at the changwatsakon nakhon post office* (Master's Thesis). in Public Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Office of the Civil Service Commission (OCSC). (2009). *Core Competency Guide: Description And behavioral examples*. Bangkok: P.A.living Co.,Ltd.
- Thiamrat Kongthon. (2011). *Sele development needs of personnel in the Metal Work Company Limited*. An independent study for the degree of master of public administration in public administration, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage.
- Yamane, T. (1967). *Elementary Sampling Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey : PrenticeHall, Inc.