

## การศึกษาศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชี ในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

A Study of Development and Adaptation Potential that Affects the Operational Competencies  
of Account Executives in the Amata Nakorn Industrial Estate Group

พรชนก เฮ้งผิว (Pornchanok Hengphiw)<sup>1</sup>

กนกวรรณ สุพรรณโพธิ์ทอง (Kanokwan Suphanphothong)<sup>2</sup>

ธิตีรัตน์ วงษ์กาฬสินธุ์ (Thitirat Wongkalasin)<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครทั้งหมด 272 บริษัท โดยใช้วิธีการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Multiple Linear Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนการดำเนินงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารฝ่ายบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะเชิงฟังก์ชัน ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะเชิงบริหารและด้านสมรรถนะพื้นฐาน ผลการทดสอบสหสัมพันธ์แบบพหุคูณ พบว่า ศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** ศักยภาพ การพัฒนาและปรับตัว สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

E-mail : Pornchanok.hp@gmail.com

<sup>2</sup> สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

E-mail : Kanokwan342@hotmail.com

<sup>3</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

E-mail : Thitirat@vru.ac.th

## Abstract

The study aimed to study the potential for development and adaptation that affects the operational competencies of account executives in the Amata Nakorn Industrial Estate Group. A sample was the account executives in the Amata Nakorn Industrial Estate Group, a total of 272 companies, selected by the purposive sampling method. The basic statistics used to analyze the data were Mean, Standard Deviation, and Multiple Linear Regression Analysis.

The research results showed that accounting executives in Amata Nakorn Industrial Estate Group had opinions about the overall development and adaptation potential at the highest level. When considering each aspect, the averages were ordered from the highest to the lowest as follows: Self-development, operations, operational planning, and human resource management. Accounting executives also had opinions about the overall operational performance at a high level. When considering each side, the averages were ordered from the highest to the lowest as follows: Functional competencies, core competencies, executive competencies, and basic competencies. The results of the multiplication correlation test showed that the development and adaptation potential had a positive correlation and positive impact on operational performance.

**Keywords:** Potential, Development and Adaptation, Operational Competencies

วันที่รับบทความ: 10 กุมภาพันธ์ 2566

วันที่แก้ไขบทความ: 26 มีนาคม 2566

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 28 มีนาคม 2566

## 1. บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการการเป็นผู้นำขององค์กร ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการกำหนดขอบเขตและมอบหมายงานรวมถึงการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันต้องแข่งขันเพื่อการเจริญเติบโต และสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจ การพัฒนาและปรับตัวของผู้บริหารที่จะช่วยนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะนำพาองค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพ

และปรับตัวเพื่อเรียนรู้แนวทางในการเรียนรู้ธุรกิจใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้บริหารมีศักยภาพการที่จะให้ผู้บริหารมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานจะต้องอาศัยศักยภาพการพัฒนาและปรับตัว

การพัฒนาและปรับตัว (Development and Adaptation) เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านขั้นตอนต่างๆ พฤติกรรมของบุคคลจากสภาพปัญหาการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อตนเอง ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมปรับตัวทั้งด้านร่างกาย ด้านความคิด ด้านความรู้สึกและด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุงและแก้ไข ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดี

กว่าเดิม ซึ่งประกอบด้วย ด้านการพัฒนาตนเองเป็น การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น เพื่อให้ตนเองมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็น การจัดการเกี่ยวกับคนในองค์กร เพื่อให้ได้คนดีมีความรู้ ความสามารถและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย โดยให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในการ ทำงาน ด้านความสามารถการวางแผนการดำเนินงาน เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากในการบริหารงาน ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการบริหารวางแผนและการ ดำเนินงาน ด้านการปฏิบัติงานเป็นกลยุทธ์หรือ กระบวนการในการบริหารที่จะทำให้บริษัทมีผล การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดย ปฏิบัติงานตามแนวทาง ขั้นตอน เวลาที่กำหนดไว้ใน แผนการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งถ้าผู้บริหาร มีศักยภาพในการพัฒนาและปรับตัว จะส่งผลให้ผู้บริหาร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดี

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency) คุณสมบัติ ความสามารถ ความชำนาญ ความรู้ ทักษะ ของบุคคลนั้น ๆ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ ของ การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ด้านสมรรถนะเชิงฟังก์ชัน โดยผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ด้านสมรรถนะพื้นฐาน เป็นคุณสมบัติของผู้บริหารซึ่งแต่ ละตำแหน่งงานจะมีคุณสมบัติที่ไม่เหมือนกันหรือ เหมือนกันก็ได้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรประสบ ผลสำเร็จ ด้านสมรรถนะเชิงบริหาร เป็นคุณสมบัติของ ผู้บริหารที่จะต้องนำสมรรถนะที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะหลัก เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน จะต้องมีความเหมือนกันทุกแผนกเพราะสมรรถนะหลักเป็นสิ่งที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นมาเอง ลอกเลียนแบบได้ยากและเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ถ้าผู้บริหาร

มีสมรรถนะตามที่กล่าวไว้ข้างต้นจะส่งผลทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมี ความสนใจศึกษาวิจัยศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวที่มี ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีใน กลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวที่ ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ฝ่าย บัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารฝ่าย บัญชีของธุรกิจ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไป ศึกษาพัฒนาและปรับปรุงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาศักยภาพการพัฒนาและ ปรับตัวในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่ม บริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

1.2.2 เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร

1.2.3 เพื่อศึกษาศักยภาพการพัฒนาและ ปรับตัวที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัท นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวนทั้งหมด 850 บริษัท (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2565: เว็บไซต์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของทาร์ยามาน่า

(Taro Yamane) โดยใช้สูตรการคำนวณ จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 บริษัท เพื่อตอบแบบสอบถาม

### 1.3.2 ขอบเขตด้านเวลาและสถานที่

พื้นที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล มิถุนายน 2565-มกราคม 2566

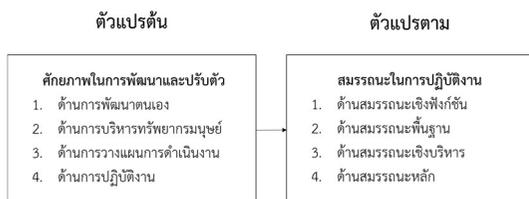
### 1.3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ คือ ศึกษาศักยภาพ การพัฒนาและปรับตัวที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ซึ่งตัวแปรต้นคือศักยภาพในการพัฒนาและปรับตัว ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนการดำเนินงาน และด้านการปฏิบัติงาน และตัวแปรตามคือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสมรรถนะเชิงฟังก์ชัน ด้านสมรรถนะพื้นฐาน ด้านสมรรถนะเชิงบริหารและด้านสมรรถนะหลัก

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

ศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

## 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 2. แนวคิดทฤษฎี

### 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

เป็นหนึ่งในบริษัทผู้พัฒนานิคมอุตสาหกรรมชั้นนำของประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2532 และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2540 บริษัทฯ ประกอบกิจการด้านนิคมอุตสาหกรรมและธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างครบวงจร ตั้งอยู่บนพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก นิคมอุตสาหกรรมทั้งสองในประเทศไทย คือ อมตะนครและอมตะซิตี้ ได้รับการรับรอง ISO 14001 โดย TÜV โดยพื้นที่กว่า 1 ใน 4 ของนิคมอุตสาหกรรมทั้งสองถูกจัดให้เป็นพื้นที่สีเขียว (นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. 2565: เว็บไซต์)

### 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการพัฒนาและปรับตัว

ศักยภาพ หมายถึง ภาวะแฝง อำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2525)

กันยา สุวรรณแสง (2536) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปรับตัว หมายถึง การปรับกายใจให้อยู่ในสังคมได้ในสภาวะแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีความสุข

เปาวลี วิมูลชาติ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปรับตัว หมายถึง การปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

ศรีพร ทวีลาภากุล (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติตัวของบุคคลในอันที่จะสร้างเสริมศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ เป็นผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพได้ทุกสถานการณ์แวดล้อม ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิต

ศศิลักษณ์ ทองปานดี (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นและการพัฒนาบุคคลควรส่งเสริมและพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

นภดา อินญา (2554 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในด้านพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

จากความหมายของศักยภาพและการปรับตัว สามารถสรุปได้ว่า ศักยภาพและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ บุคคลลักษณะงานที่แตกต่างกันหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติโดยจะต้องมีการปรับตัวในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการเรียนรู้งานใหม่ รวมทั้งด้านการปรับตัวทางบุคคลที่จะทำให้เผชิญปัญหาต่าง ๆ แล้วสามารถปรับปรุงตัวได้อย่างเหมาะสมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมนั้น ๆ

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กรีติ ยศยิ่งยง (2550 : 78) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในด้านพฤติกรรมการแสดงออก การใช้องค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานและการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงาน ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อม

ขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

รัชฎา ภู นาน (2550 : 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือ โดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนดและเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล

จากความหมายของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง กลุ่มความรู้ที่เป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อองค์กรและก่อให้เกิดการได้เปรียบในด้านของธุรกิจการแข่งขัน อีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องมีเหมือนกันทุกแผนกเพราะสมรรถนะหลักเป็นสิ่งที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นมาเอง ลอกเลียนแบบได้ยากและเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

### 3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 850 บริษัท (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2565 : เว็บไซต์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 272 บริษัท โดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form)

3.1.2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับผู้บริหาร ฝ่ายบัญชีทาง E-mail จำนวน 272 บริษัท

3.1.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมการตอบกลับจาก ผู้บริหารฝ่ายบัญชีในครั้งแรกมีการตอบกลับ แบบสอบถามมา จำนวน 142 บริษัท จากทั้งหมด 272 บริษัท

3.1.4 จากการรวบรวมการตอบกลับใน ครั้งแรก

ผู้บริหารฝ่ายบัญชียังตอบกลับมาไม่ครบตาม จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ส่ง แบบสอบถามให้กับผู้บริหารฝ่ายบัญชีไปอีกครั้ง

เมื่อครบกำหนดในการจัดเก็บแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามทั้งสิ้น 209 บริษัท จากทั้งหมด 272 บริษัท ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องและครบถ้วนทั้งหมด ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ พฤศจิกายน 2565-มกราคม 2566

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และ กรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ การพัฒนาและปรับตัวในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยครอบคลุมศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวในการ ปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 4 ข้อ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำนวน 3 ข้อ ด้านการวางแผนการดำเนินงาน จำนวน 3 ข้อ ด้าน การปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะใน การปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร โดยครอบคลุมสมรรถนะใน การปฏิบัติงานทั้ง 4 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะเชิงฟังก์ชัน

จำนวน 3 ข้อ สมรรถนะพื้นฐาน จำนวน 3 ข้อ สมรรถนะ เชิงบริหาร จำนวน 3 ข้อ สมรรถนะหลัก จำนวน 3 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่าย บัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

### 3.3 คุณภาพของเครื่องมือวัด

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยทำการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่านการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญและได้ดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำ นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจากความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความ สอดคล้องของ IOC พบว่ามีค่าน้ำหนักอยู่ที่ 0.950 ซึ่งอยู่ ในระดับมากกว่า 0.5 ขึ้นไปและได้นำแบบสอบถามไป ทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัท นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 30 คน พบว่ามีค่า น้ำหนักอยู่ที่ 0.671 ซึ่งอยู่ในระดับมากกว่า 0.5 ขึ้นไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตาม จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยขอหนังสือ ราชการจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พร้อมกับ แบบสอบถามที่ส่งไปยังประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะ นคร จำนวน 272 บริษัท เพื่อขอความอนุเคราะห์และ ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและดำเนินการส่ง แบบสอบถามผ่านทาง E-mail ให้กับผู้บริหารฝ่ายบัญชี ในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ตั้งแต่ มิถุนายน 2565-มกราคม 2566 และคณะผู้วิจัยนำ แบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลต่อไป

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.5.1 สถิติพื้นฐาน

##### 3.5.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

##### 3.5.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation)

#### 3.5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.5.2.1 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

## 4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เป็นดังนี้ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนการดำเนินงาน ด้านการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 1** ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยรวม

ศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.81	0.31	มากที่สุด
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	4.30	0.52	ปานกลาง
ด้านการวางแผนการดำเนินงาน	4.65	0.40	มากที่สุด
ด้านการปฏิบัติงาน	4.76	0.36	มากที่สุด
รวม	4.65	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

ด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X}$ =4.81) ด้านการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$ =4.76) และด้านการวางแผนการดำเนินงาน ( $\bar{X}$ =4.65)

**ตารางที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครโดยรวม

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านสมรรถนะเชิงฟังก์ชัน	4.43	0.57	มาก
ด้านสมรรถนะพื้นฐาน	4.05	0.52	มาก
ด้านสมรรถนะเชิงบริหาร	4.33	0.53	มาก
ด้านสมรรถนะหลัก	4.43	0.58	มาก
รวม	4.31	0.43	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สมรรถนะเชิงฟังก์ชัน ( $\bar{X}$ =4.43) สมรรถนะหลัก ( $\bar{X}$ =4.43) สมรรถนะเชิงบริหาร ( $\bar{X}$ =4.33)

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Linear Regression)

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการสร้างสมการพยากรณ์ของศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

$H_1$  ศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวด้านการพัฒนาตนเองมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

H<sub>2</sub> ศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

H<sub>3</sub> ศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวด้านการวางแผนการดำเนินงานมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

H<sub>4</sub> ศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวด้านการปฏิบัติงานมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

**ตารางที่ 3** แสดงความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

ศักยภาพการพัฒนาและปรับตัว	สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม		t	P-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ ( $\alpha$ )	1.818	0.485	1.786	0.076
ด้านการพัฒนาตนเอง (TL)	0.759	0.054	2.798	0.043*
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (AC)	0.056	0.066	1.091	0.277
ด้านการวางแผนการดำเนินงาน (CN)	-0.190	0.175	-1.370	0.304
ด้านการปฏิบัติงาน (CP)	0.523	0.231	2.628	0.038*
F=4.35		P=0.000	$adjR^2=0.347$	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงานมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 4 สำหรับ

ศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนการดำเนินงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชี

## 5. อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การศึกษาศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

(1) ผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากในการดำเนินธุรกิจผู้บริหารฝ่ายบัญชีจะต้องใช้ศักยภาพในการพัฒนาและปรับตัว โดยศักยภาพที่พัฒนาได้นั้นต้องมาจากด้านการพัฒนาตนเองด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนการดำเนินงาน ด้านการปฏิบัติงาน ที่สามารถทำให้องค์กรมีกลยุทธ์ในการแข่งขันและปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารฝ่ายบัญชีจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารบริษัทและการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตนเองให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จริยา เรื่องเดชสกุล (2562) หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับอุปนิสัยและทัศนคติของแต่ละบุคคล โดยผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นควรเริ่มจากการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับตนเอง

(2) ผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะเชิงฟังก์ชัน ด้านสมรรถนะพื้นฐาน ด้านสมรรถนะเชิงบริหาร และ

ด้านสมรรถนะหลัก ส่งผลทำให้ผู้บริหารและบุคลากรมีการพัฒนา วางแผนกลยุทธ์ มีข้อได้เปรียบในด้านการแข่งขันทำให้งานที่ทำนั้นออกมาอย่างมีคุณภาพอันส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย สุวรรณประทีป (2560 : 13) ในความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีผลมาจากผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในระดับสูง จึงอาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานนำมาซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำนรรจ์ บุญศิริ (2562 : 12) ที่พบว่างานที่ปฏิบัตินั้นมีความสัมพันธ์กัน โดยต่างก็เป็นเหตุและเป็นผลซึ่งกันและกัน กล่าวคือเมื่อบุคคลมีศักยภาพย่อมนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในขณะเดียวกันถ้าบุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ย่อมก่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน

(3) ศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวด้านการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากผู้บริหารฝ่ายบัญชีให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอจึงทำให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boydell (1985) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือความพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงส่วนตัว มีความสามารถใหม่ ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิมมีความรู้สึกใหม่เกิดขึ้น ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนดีขึ้นและความคิดเห็นของ Swansburg (1968) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ เพื่อปรับปรุงตนให้ก้าวหน้าทางวิชาการและสนองความอยากรู้อยากเห็นของตน การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียน เรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถ

ปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านปัญญาและคุณภาพ ด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย นอกจากนี้ Megginson และ Pedler (1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วย ตนเองในการเลือกว่าจะเรียนอะไร เรียนเมื่อไรและจะเรียนอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงานซึ่งการเลือกการพัฒนาตนเองย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองด้วย

(4) ศักยภาพการพัฒนาและปรับตัวด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากผู้บริหารฝ่ายบัญชีให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน (2550) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคลทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงไปได้ สมเกียรติ แก้วหอม (2555) ยังเชื่ออีกว่า การสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) และมีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กรเพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบการปฏิบัติได้ซึ่งระเบียบการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ควรให้ความสำคัญกับศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีค่าต่ำสุด คือ  $\bar{X}=4.30$  จึงควรพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นเพื่อให้เทียบเท่ากับด้านอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานและจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายบริษัทประสบความสำเร็จ

6.1.2 ผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครควรตระหนักถึงสมรรถนะพื้นฐาน ซึ่งมีค่าต่ำสุด คือ  $\bar{X}=4.05$  โดยให้ความสำคัญกับสมรรถนะพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นเพื่อให้เทียบเท่ากับด้านอื่น ๆ เพื่อที่จะช่วยพัฒนาคุณสมบัติและทักษะในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย

6.1.3 ผู้บริหารฝ่ายบัญชีในกลุ่มบริษัทนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ควรนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนกลยุทธ์และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหา สามารถทำให้พัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้

### 6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิดเดียวกันนี้หรือเพิ่มเติมขึ้นมากับทั้ง ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารฝ่ายการตลาด ผู้บริหารฝ่ายขายและผู้บริหารอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษากครั้งนี้

6.2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีความสำเร็จ เช่น คุณภาพของการทำงาน ผลการทำงาน เพื่อนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

6.2.4 ควรมีการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างก่อนส่งแบบสอบถามให้ละเอียดรอบคอบ ทั้งในส่วนของที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ อีเมล ก่อนจะส่งแบบสอบถามเพื่อป้องกันในการตอบกลับที่ถูกต้อง เนื่องจากสาเหตุการย้ายสถานที่ตั้ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการได้รับการตอบแบบสอบถามที่ครบถ้วน

## 7. เอกสารอ้างอิง

กันยา สุวรรณแสง. (2536). **บุคลิกภาพและการปรับตัว**.

กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2565). ค้นเมื่อ 15

กรกฎาคม 2565, จาก

<https://www.ieat.go.th/th/>.

กิริติ ยศยิ่งยง. (2550). **ขีดความสามารถ :**

**Competency Based Approach.**

(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก๊อปปี้.

จริยา เรืองเดชสกุล. (2562). **การพัฒนาศักยภาพใน**

**การทำงาน**. ค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2565, จาก

<http://www.km.mut.ac.th>

จันวรรจ บุญศิริ. (2562). **การปฏิบัติงาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นภลดา อินญา. (2554). **ผลกระทบของการพัฒนาศักยภาพในการทำงานขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**.

วิทยานิพนธ์บัณฑิต สาขาการบัญชี, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เปาวลี วิมูลชาติ. (2549). **การศึกษาควรรู้**

**ความสามารถของตนและความต้องการ**

- พัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการทหาร  
สื่อสาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.  
รัชฎา ณ น่าน. (2550). **สมรรถนะหลัก**. วิทยานิพนธ์  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.  
ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). **พจนานุกรมฉบับ  
ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**. กรุงเทพฯ :  
อักษรเจริญทัศน์.
- ฤทัย ทิพย์โพธิ์อ่อน. (2550). **ประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิริยะ  
ชัย ปลาย จำกัด**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราช  
ภัฏพระนคร.
- ศรีแพร ทวีลาภากุล. (2549). **การพัฒนาตนเองของ  
ข้าราชการ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ**.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศศิลักษณ์ ทองปานดี. (2551). **การศึกษาความต้องการ  
พัฒนาตนเองของพนักงานบริษัททาวเวอร์  
บีเอ็ม จำกัด**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมเกียรติ แก้วหอม. (2555). **แนวความคิด ทฤษฎี  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**. ค้นเมื่อ 8  
กุมภาพันธ์ 2566, จาก  
<http://sukanrat.blogspot.com/>
- สิทธิชัย สุวรรณประทีป. (2560). **ศักยภาพในการ  
ปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล.
- Boydell, T. (1985). **Management self-  
development: A guide for  
managers, organizations and  
institution**. Geneva: International  
Labour Office.
- Meggison, D. & Pedler, M. (1992). **Self  
development : a facilitator' guide**.  
London : McGraw Hill.
- Swansburg, R.C. (1968). **Inservice education**.  
New York : G.P.Puthum's Sage.

