

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานบริษัทเอกชนในโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

The Factors affecting the performance of employees of private companies in industrial plants. Bandung District, Chonburi Province.

ชุตিকাญจน์ ทองกล่อม 1

Chutikarn Thongklom1

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

E-mail: c-hu1@outlook.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปี 2567 จำนวน 401 คน และทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.877 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบที (Independent Sample t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) กำหนดให้ร้อยละ ของผู้บริหารระดับผู้จัดการ พนักงานระดับหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์สภาพ ปัจจุบันที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.988 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน และการวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้าน ความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน ความต้องการความมั่นคงความปลอดภัยในหน้าที่การงาน ความต้องการความรักและการยอมรับในองค์กร ความต้องการได้รับการนับถือ ยกย่อง ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง และ สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยปัจจัยเชิงประกอบความรู้ความสามารถในสายงาน ทักษะความชำนาญประจำตำแหน่ง ด้านพฤติกรรมความสามารถเฉพาะบทบาทหน้าที่ ด้วยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ในตำแหน่งปัจจัยประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา เพิ่มทักษะ สมรรถนะของพนักงานที่มีอยู่ ความต้องการเพื่อทดแทนการเข้า-ออก และ เกษียณอายุ ของบริษัทเอกชน

## Abstract

This research aims to study Work performance level of employees of private companies in industrial plants, Ban Bueng District, Chonburi Province In collecting data from the sample group used in the research, including the year 2024, numbering 401 people and testing the validity of the content. and reliability using Cronbark's method with a sample of 40 people. The confidence level was obtained at 0.877. Statistics used in data analysis were descriptive statistics, including percentages, means, standard deviations, and inferential statistics used to test hypotheses, such as t-test statistics (Independent Sample t-Test) and reliability analysis. One-Way ANOVA and analysis Multiple Regression Analysis (Multiple Regression Analysis) determines the percentage. of manager level executives Supervisor level employees and operational level employees The tools used include an online questionnaire on current conditions with a confidence value of 0.988 and a questionnaire on factors affecting employee performance. and content analysis determined statistical significance at the .05 level.

The results of the research found that the performance level of employees of private companies in industrial plants in Bandung District, Chonburi Province was found to be at a high level overall when considered in each aspect. Very high level in every aspect Arranged from highest to lowest are the basic needs of workers. Need for job security The need for love and acceptance in the organization The need to be respected and admired. The need to truly understand oneself. and the work performance of employees with statistical significance at .05, with motivating factors including knowledge and ability in the line of work Position skills Behavioral abilities specific to roles and responsibilities with success in work Respect for work Responsibilities and advancement in the position include salary, interpersonal relationships, management and command. Policy and Administration operating conditions Operational stability and private life

Keywords: Development guidelines, increasing skills and competencies of existing employees. Needs to replace entry-exit and retirement of private companies

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่โรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ทุกองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆทุกระดับของประเทศ เพราะการฝึกอบรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเพิ่มพูนประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา การใช้สถานที่ และที่สำคัญคือ ทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจึงกล่าวได้ว่า บุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร ในการดำเนินอยู่ขององค์กรนั้นๆการที่จะประสบความสำเร็จถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง จึงเป็นเรื่องจะให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าไปมากขึ้น ท้นต่อความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมได้เกิด การเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น และสามารถนำทฤษฎีและหลักการเข้ามาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดผล ในทางปฏิบัติรวมทั้งการวางแผนในการที่จะดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านั้นย่อม เป็นการแสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง

การฝึกอบรม เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และ ทันเหตุการณ์เสมอ ภายใต้สิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจในประเทศไทย และใน โลก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความ ชำนาญ การพัฒนาฝีมือ ในการทำงานให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ การพัฒนากำลังคนที่เป็นประชาชน ส่วนใหญ่ของประเทศ ต้องจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิต และตรงความต้องการของประชาชนโดยการสำรวจหาข้อมูลให้ทราบว่าประชาชนกลุ่มใดมีความต้องการเรียนรู้อะไร เมื่อไรมี ความจำเป็นต้องอบรม และควรจะใช้การฝึกอบรมวิธีใด ความจำเป็นในการพัฒนาประชาชนของกลุ่มต่าง ๆ มาจากปัจจัยทั้งภายใน และภายนอกชุมชน ความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น อาจเป็นการแก้ปัญหาจัดฝึกอบรมสำหรับประชาชน ควรมีการวิเคราะห์ความจำเป็น (Need Analysis) ผู้บริหารจะต้องทราบว่า บุคลากรที่มีศักยภาพ และประสิทธิภาพใน การปฏิบัติ งานเพื่อให้องค์กรสามารถ บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถวัดได้จากสมรรถนะในการปฏิบัติของแต่ละคน โดยวัดในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น บริษัท สมาร์ทคอนกรีต จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความต้องการด้านพื้นฐานของบุคลากรในองค์กรได้มีการพัฒนาสมรรถนะและการฝึกอบรม รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้และทักษะ โดยพนักงานจะได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าร่วมอบรมหลักสูตร จากภายนอก รวมถึงหลักสูตรที่สนับสนุนการฝึกอบรมการทดแทนเลื่อนตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้นและทำให้มั่นใจได้ว่าพนักงานจะมีโอกาสได้รับการพัฒนา สำหรับพนักงานทุกระดับ อีกทั้ง ยังมีการส่งเสริม และริเริ่มการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีการอบรมและนำเสนอความรู้ต่างๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การพัฒนา สมรรถนะในการทำงานของพนักงานบริษัทสมาร์ทคอนกรีต จำกัด (มหาชน) ถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และลำดับขั้นความต้องการขั้นพื้นฐานของ Maslow need's Hierarchy theory และบริษัทในเครือ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา สมรรถนะของ

พนักงานทุกระดับในองค์กร โดยเฉพาะความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ พัฒนา ปรับปรุง วางแผนงาน และสามารถก้าวไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยการพัฒนาทำให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้ประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถได้อย่างแท้จริง

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ โรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน Maslow need's Hierarchy theory มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ โรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ โรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

## 1.3 สมมติฐานในการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ, อายุ, ตำแหน่งงาน , รายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา, อายุการทำงาน ที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ ของพนักงาน บริษัทเอกชนในพื้นที่ โรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความต้องการขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกัน Maslow need's Hierarchy theory ได้แก่ ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ, ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย, ลำดับขั้นที่ 3 ความรักและความเป็นเจ้าของ, ลำดับขั้นที่ 4 ความเคารพนับถือ, ลำดับขั้นที่ 5 ความสมบูรณ์ของชีวิต ที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน บริษัทเอกชนในพื้นที่ โรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษา เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่อุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความต้องการ 5 ระดับขั้น และปัจจัยสมรรถนะ

- ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่ เพศ, อายุ, ตำแหน่งงาน, รายได้เฉลี่ย(ต่อเดือน), ระดับการศึกษา, และอายุการทำงาน

ปัจจัยลำดับขั้นความต้องการ ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ, ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย, ลำดับขั้นที่ 3 ความรักและความเป็นเจ้า, ลำดับขั้นที่ 4 ความเคารพนับถือ, และลำดับขั้นที่ 5 ความสมบูรณ์ของชีวิต

### ตัวแปรตาม

ปัจจัยสมรรถนะในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่ ความรู้, ทักษะ, พฤติกรรม

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สมาร์ทคอนกรีต จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่อุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวนรวมทั้งหมด 1000 คน(ที่มาของข้อมูล: ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 01 มีนาคม 2567) ซึ่งและเพื่อความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยจึงกำหนดจำนวนตัวอย่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งงาน ระดับผู้จัดการ ระดับหัวหน้างาน ระดับปฏิบัติการ ที่ร้อยละ 80% ของประชากรทั้งหมดที่ 401 คน แทนค่าสูตร ใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

บริษัท สมาร์ทคอนกรีต จำกัด (มหาชน) แบ่งเป็น

- ฝ่ายสำนักงาน ประกอบด้วย แผนก บริหารงานทั่วไปและบริหารทรัพยากรมนุษย์, แผนก บัญชีและการเงิน, แผนก ขายและการตลาด, แผนก จัดซื้อภายในประเทศ และต่างประเทศ

- ฝ่ายโรงงาน ประกอบด้วย แผนก แผนกผลิต, แผนก แผนกผลิตภัณฑ์, แผนก ช่างซ่อมบำรุง, แผนก ควบคุมและตรวจสอบคุณภาพ (QC/QA)

#### 1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ขอบเขตด้านเวลาดำเนินการในการศึกษาโดยเริ่มศึกษาข้อมูลในเดือน มีนาคม 2567 – พฤษภาคม 2567 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน มิถุนายน 2567 ระยะเวลา 3 เดือน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรมากำหนดคำนิยามศัพท์เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือวิจัยให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการดังนี้

1. ประชากร หมายถึง เพศ, ชนชาติ, เชื้อชาติ, ศาสนา ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนที่อาศัยอยู่ในประเทศ

อายุเฉลี่ยของประชากรมนุษย์ในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเปลี่ยนแปลง นี้เป็นการเปลี่ยนแปลงเริ่มตั้งแต่บุคคลเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ผู้สูงอายุ มีสภาพแวดล้อม

ทางด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านจิตวิญญาณแตกต่างไปจากวัยหนุ่มสาว สำหรับ ด้านการกำหนดช่วงแห่งการเข้าถึงวัยผู้สูงอายุ

**ตำแหน่งงาน** หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งจะมอบหมายให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถเลื่อนตำแหน่งขึ้นสูงได้เพื่อทดแทนตำแหน่งงาน ที่รอเกษียณอายุหรือบุคลากรลาออก ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร

**รายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน)** หมายถึง เงินค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลา และสวัสดิการอื่นๆ ที่ถูกจ้างได้ทำงานให้กับองค์กร

**ระดับการศึกษา** หมายถึง ความรู้ความสามารถ ระดับสมอง ที่บุคลากรศึกษานำมาใช้ปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทำให้มีโอกาสดำเนินการตามหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศในงานที่เกี่ยวข้องและได้รับการศึกษาหลักสูตรเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ใน ตำแหน่งที่สูงขึ้นสามารถนำวุฒิศึกษาที่สูงขึ้น มาประกอบการเพิ่มระยะเวลาในการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น

**อายุการทำงาน** หมายถึง: การทำงานเริ่มต้นกับองค์กร จนถึงปัจจุบัน และวันที่ต้องการทำการคำนวณ – วันที่พนักงานเริ่มทำงานวันแรก/365 แน่แน่นอนว่าสามารถคำนวณอายุงานของพนักงานเป็นรายบุคคลได้แล้วสามารถนำมา หาค่าเฉลี่ยของทั้งบริษัทฯ หรือรายแผนกได้เช่นเดียวกัน

### ลำดับขั้นความต้องการ

ลำดับขั้นที่ 1 เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงสิ่งพื้นฐานอื่นๆ เช่น ที่พักหลบภัย เครื่องนุ่งห่ม สารอาหารที่เหมาะสม และมาสโลว์ยังรวมการสืบพันธุ์ด้วย เพราะการสืบพันธุ์เป็นการเอาชีวิตรอดของเผ่าพันธุ์

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยความต้องการในลำดับนี้จะมีความซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์อยากจะทำควบคุมและดูแลสิ่งต่างๆ ในชีวิต ดังนั้นความปลอดภัยและความมั่นคงจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยตัวอย่างของความความต้องการด้านนี้คือ ความมั่นคงทางการเงิน ความปลอดภัยของสุขภาพ ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ ความปลอดภัยทางอารมณ์ เช่น การไม่เศร้าเสียใจ ไม่ร้อนใจ วิตกกังวล หรือสภาวะที่เป็นลบ ความมั่นคงทางการเงินมีชีวิตที่ดี เพราะเราต้องการคาดเดาว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นอย่างไรที่มันเป็นไปได้ เราไม่ชอบความเสี่ยงที่ดูแล้วเป็นไปได้ไม่ดี

ลำดับขั้นที่ 3 ความรักและความเป็นเจ้าของมีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการรัก หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) โดยที่สภาวะอารมณ์ ความสัมพันธ์เหล่านี้จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ตามมา เพื่อน ความรักในเชิงโรแมนติก ครอบครัว ความเป็นกลุ่ม ความเชื่อใจและความสนิท ความต้องการในขั้น นี้ยังรวมไปถึง การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต่างๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว กลุ่มทางศาสนา ด้วยเช่นกัน

ลำดับขั้นที่ 4 ความเคารพนับถือความต้องการด้านความเคารพเกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านอื่นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ในระดับนี้เราต้องการความเคารพนับถือจากคนอื่น ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ความต้องการที่จะเป็นใครสักคน หรือมีความภูมิใจ เกิดความความเชี่ยวชาญในทักษะต่างๆ ความต้องการที่จะได้รับการเคารพจากคนอื่น เช่น การมีชื่อเสียง ศักดิ์ศรี ความต้องการด้านนี้ยังรวมไปถึงสิ่งต่างๆ เช่น ความรู้สึกมีคุณค่า หรือ self-esteem

เช่นกัน คนที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านความเคารพจะมีความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง ในขณะที่คนที่ขาด self-esteem และการเคารพจากคนอื่น ๆ อาจทำให้เกิดความรู้สึกด้อยค่ากว่าคนอื่น ซึ่งมาสโลว์กล่าวว่าความต้องการการยอมรับนี้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในเด็กและวัยรุ่น

ลำดับขั้นที่ 5 ความสมบูรณ์ของชีวิต แม้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์จะได้รับความนิยมและแพร่หลายไปจำนวนมาก แต่ก็มีผู้ที่วิจารณ์ทฤษฎีนี้คือ ความต้องการต่างๆ ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น โดยงานวิจัยจาก Wahba และ Bridwell ที่ระบุว่าไม่มีหลักฐานไม่มากที่จะบอกว่าความต้องการเป็นไปอย่างเป็นลำดับขั้นในทฤษฎี ทฤษฎีนี้ยากที่จะทำการทดสอบ ในคำนิยามของเขาเกี่ยวกับ self-actualization เป็นคำนิยามที่จำกัดมากในกลุ่มคน มีความเฉพาะในบุคคล ทำให้ยากที่จะทดสอบทางวิทยาศาสตร์

**สมรรถนะ** หมายถึง ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมของบุคคล การพัฒนาเพื่อยกระดับในการทำงานที่ตำแหน่งสูงขึ้น และแรงจูงใจที่จำเป็นสำหรับการทำงานของพนักงาน บริษัทสมาร์ตคอนกรีต จำกัด(มหาชน) ให้สามารถทำงานทดแทนตำแหน่งที่ลาออกหรือเกษียณอายุได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

**1) ความรู้** หมายถึง การนำความรู้มาเป็นมาตรฐานในกระบวนการปฏิบัติงานมาสร้างให้บุคลากรและหน่วยงานต่างที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มาสร้างโอกาสในการแข่งขัน ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มาสร้างและพัฒนาทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการมีความรู้ในเรื่องเอกสารต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี พฤติกรรมของมนุษย์ (Human Behavior) Date: 02/04/2021

**2) ทักษะ** หมายถึง การนำทักษะมาใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การมีเทคนิคการ เจริญต่อรองในการปฏิบัติงาน ในการสื่อสารและประสานงานกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดีการใช้ทักษะในการสอนงานให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดีรวมทั้งการมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี การเข้าใจในเรื่อง พฤติกรรมของมนุษย์ (Human Behavior) Date : 02/04/2021

**3) พฤติกรรม** หมายถึง ช่วงพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมาโดยได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมที่มีผลต่อทัศนคติ อารมณ์ คุณค่า จริยธรรม อำนาจ ความสามัคคี การสะกดจิต การโน้มน้าว การบังคับและพันธุกรรม ซึ่งปกติพฤติกรรมของผู้นั้นจะเกิดขึ้นในช่วงที่มีพฤติกรรมบางอย่างที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติหรือเรื่องผิดปกติที่ยอมรับได้และบางข้อมีข้อจำกัดที่ยอมรับได้ ในสังคมวิทยาบอกไว้ว่า พฤติกรรมโดยทั่วไปถือเป็นสิ่งที่ไม่มีความหมายด้วยเหตุนี้การกระทำจึงเป็นขั้นพื้นฐานของพฤติกรรมมนุษย์ อย่างไรก็ตามพฤติกรรมเหล่านี้ไม่ควรถูกเข้าใจผิดว่าเป็นพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นการกระทำที่ก้าวหน้ามากขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมทางสังคมเป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นเฉพาะกับคนอื่น ๆ

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลถึงเรื่องการพัฒนาสมรรถนะ ของพนักงานบริษัท สมาร์ตคอนกรีต จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

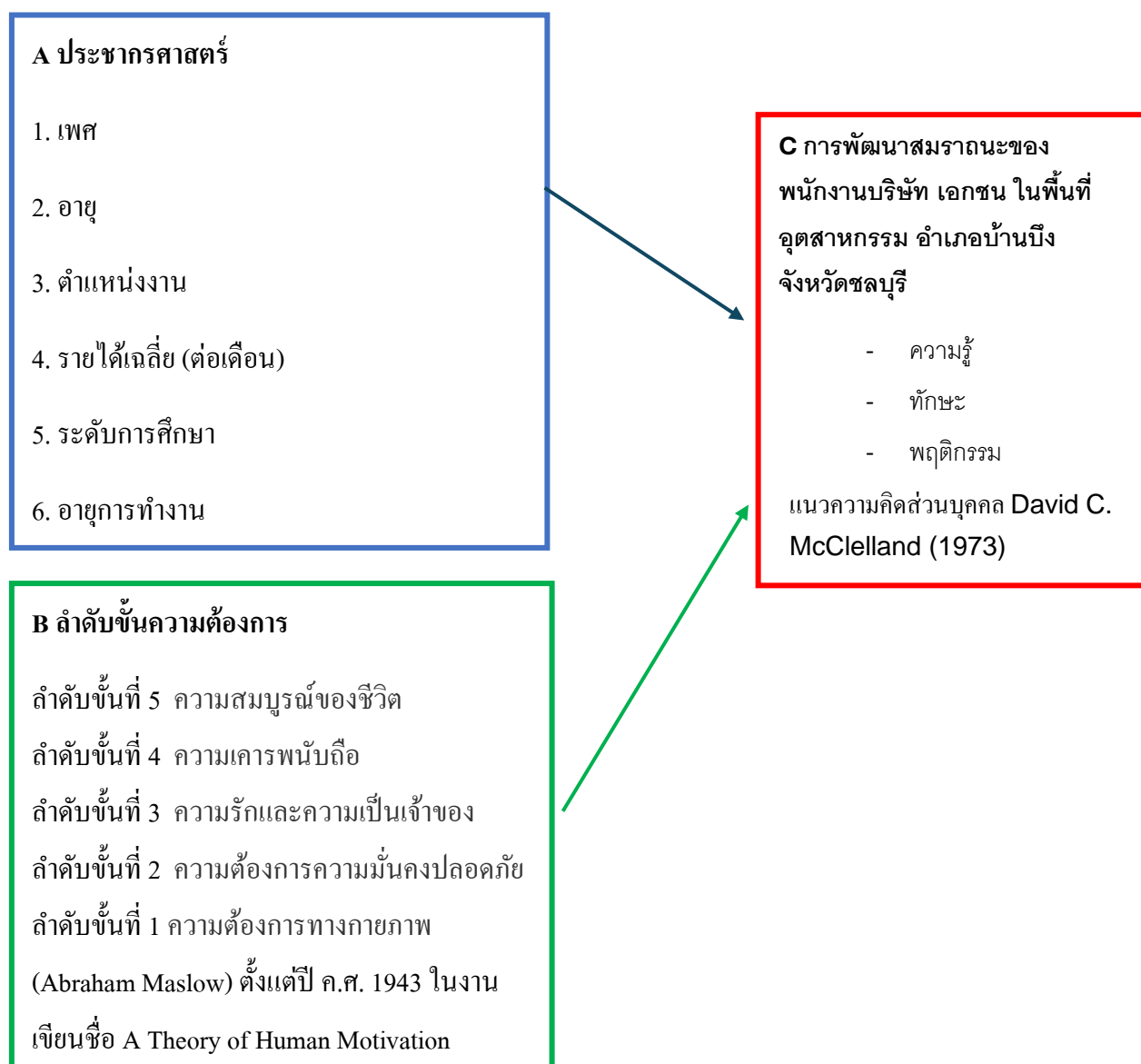
2. เพื่อให้ได้ทราบถึงลำดับชั้นความต้องการ ลำดับชั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ, ลำดับชั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย, ลำดับชั้นที่ 3 ความรักและความเป็นเจ้าของ, ลำดับชั้นที่ 4 ความเคารพนับถือ, และ ลำดับชั้นที่ 5 ความสมบูรณ์ของชีวิต

3. ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่ ความรู้, ทักษะ, พฤติกรรม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปร ต้น

ตัวแปรตาม



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษานี้มีแนวคิด ทฤษฎี จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรณีศึกษา รวมถึงรวบรวมข้อมูลสำหรับการกำหนดแนวทางและระเบียบวิธีวิจัยมีรายละเอียดดังนี้



การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนใน โรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมและทำการศึกษาค้นคว้า จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารทางวิชาการ บทความทางวิชาการ งานวิจัย และจากอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาสนับสนุน งานวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐาน Maslow need's Hierarchy theory
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
- 2.4 ข้อมูล บริษัท สมาร์ทคอนกรีต จำกัด (มหาชน)
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย/วิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1.** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัทเอกชนในพื้นที่ โรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ตำแหน่งงาน, รายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา, อายุการทำงานลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (ออนไลน์ Check List) จำนวน 6 ข้อ

**ส่วนที่ 2.** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการขั้นพื้นฐานพนักงาน บริษัทเอกชนในพื้นที่ โรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ, ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย, ลำดับขั้นที่ 3 ความรักและความเป็นเจ้าของ, ลำดับขั้นที่ 4 ความเคารพนับถือ, ลำดับขั้นที่ 5 ความสมบูรณ์ของชีวิต โดยลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (one way ANOVA) จำนวน 29 ข้อ การกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถามทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง โดยลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (one way ANOVA)

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ โรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ความรู้, ทักษะ, พฤติกรรม การรับรู้ถึงปัญหาและความต้องการ แสวงหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การตัดสินใจ และพฤติกรรม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (one way ANOVA) จำนวน 14 ข้อ การกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถามทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง โดยลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (one way ANOVA)

## วิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทัศนคติและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและขอบข่ายด้านเนื้อหาที่ใช้ในการสอบถาม
2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัยและรูปแบบที่กำหนดไว้แล้ว นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย มาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน เพื่อมาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาได้ค่า IOC (Index of Item objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้อได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 โดยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 1.00 ซึ่งถือเป็นที่ยอมรับได้
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) และให้คำแนะนำ พร้อมทั้งแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้ว มาตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ให้มีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับบริษัท สมาร์ทคอนกรีต จำกัด (มหาชน) เพื่อขออนุญาตใช้สถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัท พร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง เพื่อนำแบบสอบถามออนไลน์จัดส่งเข้าไปยังกลุ่มงานแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 401 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการตอบแบบสอบถาม โดยรอรับแบบสอบถามคืนจากระบบออนไลน์
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและความต้องการของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในการปัจจัยในการทำงาน ของบริษัท เอกชนในอุตสาหกรรม อ.บ้านบึง จ. ชลบุรี

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ประเมินระดับของความต้องการกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรม อ.บ้านบึง จ.ชลบุรี ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน

3. ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (on way anova) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทัศนคติที่มีผลต่อการตัดสินใจเพื่อพัฒนา สมรรถนะ พนักงานบริษัทเอกชน ในอุตสาหกรรม อ.บ้านบึง จ.ชลบุรี

## ผลการวิจัย

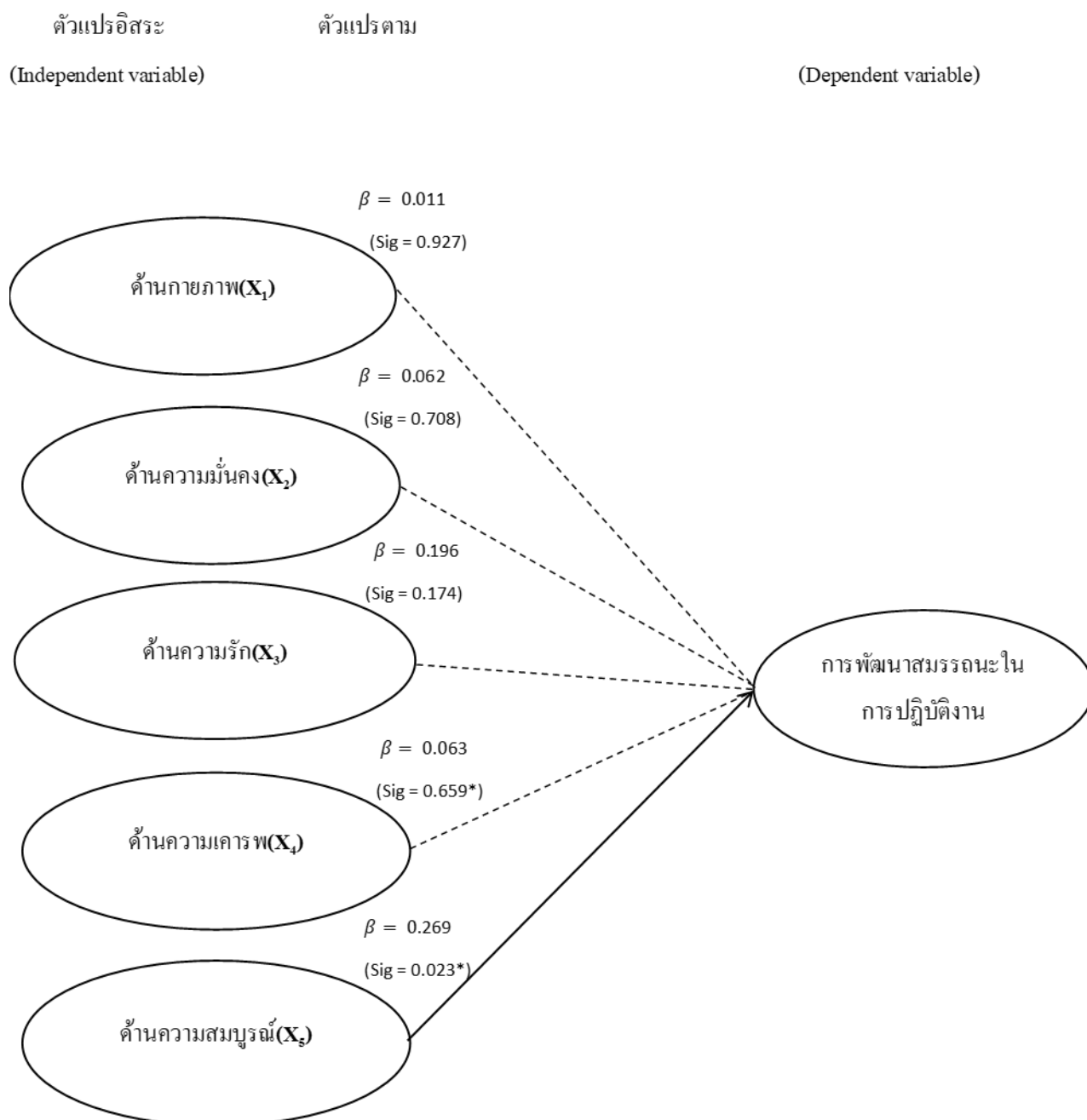
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.1 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.9 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 24.9 มีตำแหน่งงาน ระดับผู้จัดการ 187 คิดเป็นร้อยละ 46.6 การศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.1 มีอัตราเงินเดือนสูงที่สุด 100,001-200,000 บาท/ เดือน คิดเป็นร้อยละ 34.4 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.2

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานการของพนักงานบริษัทเอกชน อ.บ้านบึง จ.ชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ดังแสดงในตาราง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานการของพนักงานบริษัทเอกชนส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน 29 ข้อ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความหมายของสมรรถนะ คุณลักษณะของบุคคลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยความรู้ ทักษะ ความสามารถ ส่งผลให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการทำงาน ในระดับผู้จัดการระดับหัวหน้างาน และระดับผู้ปฏิบัติงาน ต้องประกอบไปด้วย ความรู้ ความสามารถ เพื่อที่จะนำพาองค์กรก้าวสลับไปในอนาคต มี 14 ข้อ

ภาพที่ 1 Model ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทเอกชน



## การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานบริษัทเอกชนในโรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายผลการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้ ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่โรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง ทุกองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆทุกระดับของประเทศ เพราะการฝึกอบรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านเพิ่มพูนประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา การใช้สถานที่ และที่สำคัญคือ ทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจึงกล่าวได้ว่า บุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร ในการดำเนินงานขององค์กรนั้นๆการที่จะประสบความสำเร็จถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง จึงเป็นเรื่องจะให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าไปมากขึ้น ท้นต่อความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมได้เกิด การเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น และสามารถนำทฤษฎีและหลักการเข้ามาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดผล ในทางปฏิบัติรวมทั้งการวางแผนในการที่จะดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านั้นย่อม เป็นการแสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ผู้สูงอายุ มีสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ

ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งจะมอบหมายให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถเลื่อนตำแหน่งขึ้นสูงได้เพื่อทดแทนตำแหน่งงาน ที่รอเกษียณอายุหรือบุคลากรลาออก ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร รายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน) หมายถึง เงินค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลา และสวัสดิการอื่นๆที่ลูกจ้างได้ทำงานให้กับองค์กร ระดับการศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถระดับสมอง ที่บุคลากรศึกษานำมาใช้ปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทำให้มีโอกาสได้ศึกษาตามหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศในงานที่เกี่ยวข้องและได้รับการศึกษาหลักสูตรเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ใน ตำแหน่งที่สูงขึ้นสามารถนำวุฒิศึกษาที่สูงขึ้น มาประกอบการเพิ่มระยะเวลาในการเลื่อน ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น อายุการทำงาน หมายถึง: การทำงานเริ่มต้นกับองค์กร จนถึงปัจจุบัน และวันที่ต้องการทำการคำนวณ – วันที่พนักงานเริ่มทำงานวันแรก/365 แนนอนว่าสามารถคำนวณอายุงานของพนักงานเป็นรายบุคคลได้แล้วสามารถนำมา หาค่าเฉลี่ยของทั้งบริษัทฯ หรือรายแผนกได้เช่นเดียวกัน

## ลำดับขั้นความต้องการ

ลำดับขั้นที่ 1 เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงสิ่งพื้นฐานอื่นๆ เช่น ที่พักหลบภัย เครื่องนุ่งห่ม สารอาหารที่เหมาะสม และมาสโลว์ยังรวมการสืบพันธุ์ด้วย เพราะการสืบพันธุ์เป็นการเอาชีวิตรอดของเผ่าพันธุ์

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยความต้องการในลำดับนี้จะมีความซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์อยากจะทำควบคุมและดูแลสิ่งต่างๆ ในชีวิต ดังนั้นความปลอดภัยและความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยตัวอย่างของความต้อการด้านนี้คือ ความมั่นคงทางการเงิน ความปลอดภัยของสุขภาพ ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ ความปลอดภัยทางอารมณ์

ลำดับขั้นที่ 3 ความรักและความเป็นเจ้าของมีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับความรัก หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) โดยที่สภาวะอารมณ์ ความสัมพันธ์เหล่านี้จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ตามมา เพื่อน ความรักในเชิงโรแมนติก ครอบครัว ความเป็นกลุ่ม ความเชื่อใจและความสนิท ความต้องการ

ลำดับขั้นที่ 4 ความเคารพนับถือความต้องการด้านความเคารพเกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านอื่นๆ ได้รับความตอบสนองแล้ว ในระดับนี้เราจะต้องการความเคารพนับถือจากคนอื่น ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ความต้องการที่จะเป็นใครสักคน หรือมีความภูมิใจ เกิดความความเชี่ยวชาญในทักษะต่างๆ ความต้องการที่จะได้รับการเคารพจากคนอื่น เช่น การมีชื่อเสียง ศักดิ์ศรี ความต้องการด้านนี้ยังรวมไปถึงสิ่งต่างๆ

ลำดับขั้นที่ 5 ความสมบูรณ์ของชีวิต คือ เป็นสิ่งที่อยู่สูงสุดในระดับของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งมันหมายถึงการตระหนักในความสามารถของคนที่หนึ่ง ความต้องการที่จะเป็นในสิ่งทีคนๆ หนึ่งสามารถเป็นได้ เป็นสิ่งที่มีความเฉพาะเจาะจงเช่น คนๆ หนึ่งถูกเติมเต็มจากตัวเองในการทำบางอย่างให้ดีที่สุด เป็นการบรรลุศักยภาพของตัวเอง

### สมรรถนะ

ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมของบุคคล การพัฒนาเพื่อยกระดับในการทำงานที่ตำแหน่งสูงขึ้น และแรงจูงใจที่จำเป็นสำหรับการทำงานของพนักงาน บริษัทสมาร์ทคอนกรีต จำกัด(มหาชน) ให้สามารถทำงานทดแทนตำแหน่งที่ลาออกหรือเกษียณอายุได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

ความรู้ หมายถึง การนำความรู้มาเป็นมาตรฐานในกระบวนการปฏิบัติงานมาสร้างให้บุคลากรและหน่วยงานต่างที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มาสร้างโอกาสในการแข่งขัน ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มาสร้างและพัฒนาทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการมีความรู้ในเรื่องเอกสารต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ทักษะ หมายถึง การนำทักษะมาใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การมีเทคนิคการ เจรจาต่อรองในการปฏิบัติงาน ในการสื่อสารและประสานงานกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดีการใช้ทักษะในการสอนงานให้แก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดีรวมทั้งการมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆได้เป็นอย่างดี

พฤติกรรม หมายถึง ช่วงพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมาโดยได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมที่มีผลต่อทัศนคติ อารมณ์ คุณค่า จริยธรรม อำนาจ ความสามัคคี การสะกดจิต การโน้มน้าว การบังคับและพันธกรรม ซึ่งปกติพฤติกรรมของผู้คนจะเกิดขึ้นในช่วงที่มีพฤติกรรมบางอย่างที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติหรือเรื่องผิดปกติที่ยอมรับได้และบางข้อมีข้อจำกัดที่ยอมรับได้ ในสังคมวิทยาบอกไว้ว่า พฤติกรรมโดยทั่วไปถือเป็นสิ่งที่ไม่มีความหมาย ด้วยเหตุนี้การกระทำจึงเป็นขั้นพื้นฐานของพฤติกรรมมนุษย์ อย่างไรก็ตามพฤติกรรมเหล่านี้ไม่ควรถูกเข้าใจผิดว่าเป็นพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นการกระทำที่ก้าวหน้ามากขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมทางสังคมเป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นเฉพาะกับคนอื่น ๆ ดังนั้นพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ตลอดชีวิตของแต่ละคน ซึ่งรวมถึงวิธีที่พวกเขากระทำตามปัจจัยต่าง ๆ เช่น พันธุกรรม บรรทัดฐานทางสังคม ความเชื่อหลัก และทัศนคติ โดยพฤติกรรมจะมี

ผลกระทบจากลักษณะเฉพาะที่แต่ละคนมี ด้วยลักษณะต่าง ๆ จะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล และสามารถทำให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมที่แตกต่างจากแต่ละคนได้ พฤติกรรมของมนุษย์

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย (Implications)

ข้อเสนอแนะที่ควรแก้ไขปรับปรุงสำหรับต่อ ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่อุตสาหกรรม อำเภอบ้าน จังหวัดชลบุรี นโยบายการบริหารบุคคลประเภทลำดับพนักงาน เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรภาคเอกชน ซึ่งเป็นบริษัทเอกชนในพื้นที่โรงงานอุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีแนวทาง พัฒนาปรับปรุงดังนี้

ด้านการสรรหา คณะกรรมการของบริษัท ต้องมี วิทยาลัยในการสรรหาบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลมีความซื่อสัตย์ร่วมแรงร่วมใจให้บริการดีมีการพัฒนาตนเองเสมอ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ต้องมีการบริหารจัดการปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานระดับความผูกพันต่อองค์กร มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องมีความโปร่งใสเป็นธรรม เน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละการทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้เกิดความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้า ควรจะรู้ถึงอนาคตของตนเองในตำแหน่งหน้าที่ว่าจะได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับที่สูงขึ้น ควรมีระบบการบริหารจัดการด้านการอบรมเสริมสร้างความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพ ให้พนักงาน การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามรอบระยะเวลา 6 เดือน เพื่อเติมเต็มส่วนขาด และวางแผนทางปรับปรุง ทักษะความรู้ที่ทันสมัยอย่าง ต่อเนื่อง มีนโยบายอนุมัติให้ศึกษาต่อได้ตามความต้องการเท่าที่จำเป็นและสมัครใจของผู้ศึกษา ด้านการให้บุคลากรพ้นจากการเป็นพนักงานขององค์กร ต้องมีมาตรการที่สามารถให้ความเป็นธรรม แก่ลูกจ้าง เช่น องค์กรควรมีเงินเกษียณอายุไว้ให้พนักงานอายุครบการเกษียณ และเมื่อพนักงานทำผิด ควรจะมีการว่ากล่าวตักเตือน หรือ ให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร และตามกฎหมายพระราชกฤษฎีกาที่ประกาศใช้ เมื่อทำผิดการลาออกด้วยตนเองเพื่อให้มีโอกาสในการไปหางานใหม่ไม่ให้มีข้อมลทินติดตัวไป หากได้รับการเลิกจ้างเพราะกระทำผิดวินัยการให้พ้นจากการเป็นพนักงานนั้นให้พิจารณาตามขั้นตอนจากเขาไปหาหนัก เช่นเดียวกัน กรณีที่มีความจำเป็นให้สามารถ ออกไปใช้ชีวิตได้อย่างมั่นคงไม่ให้มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน

### ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่อุตสาหกรรม อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เพื่อสามารถอธิบายระดับความสัมพันธ์และปัจจัยต่างๆ ได้อย่างครอบคลุม สามารถกำหนดนโยบายด้านบุคคลที่เป็นบุคลากรให้สามารถมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติได้ในระดับที่สูงขึ้น ส่วนใหญ่ เพื่อหาสาเหตุหรือแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเพื่อ ผลในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุดของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายใน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ