

การศึกษาสมรรถนะหลักขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง

THE STUDY OF CORE COMPETENCY: A CASE STUDY OF AUTOMOBILE COMPANY

ปัทมวรรณ สังขระชัย¹ และชนินทร์ จักรภพโยธิน²

Pattamawan Sungkarachud¹ and Chanin Chakkrapopyodhin²

^{1,2} คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

Faculty of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

Email: soipattamawan38@gmail.com, Email: chanin.c@hotmail.com

Received : 24 August 2020

Revised : 16 September 2020

Accepted : 28 December 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะหลักขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน จากการคำนวณสูตร ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าสถิติ t-test, One way ANOVA โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย =3.71) 2) พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุ และ ประสบการณ์ ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก; บริษัทผลิตรถยนต์

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the core competency: a case study of the automobile company, and 2) to compare the core competency: a case study of the automobile company, classified according to the personal factors. The Sample consisted of 155 persons determined by using Tato Yamane formula. The research tool was a questionnaire. Statistics were applied for describing the data, including frequency percentages, mean, and standard deviations. The hypotheses were tested by t-test, One-way ANOVA at the 0.05 level of significances.

The results of the research revealed that 1) the core competency was high level ($=3.71$). 2) The differences of age and work experience of the Human Resource staffs showed the differences in core competency at 0.05 of statistical significance.

Keywords: Core Competency; Automobile Company

ความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นสังคมที่แข่งขันกันด้วย ความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่เป็นผลให้หน่วยงานหรือองค์กรเอกชน จำเป็นต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อให้องค์กรได้แข่งขันกับเวทีโลกได้อย่างมีศักยภาพ องค์กรใดๆ ย่อมต้องการที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นการที่องค์กรจะเกิดการพัฒนาระดับความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย จำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาคน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้มีความสามารถในวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยสำนึกถึงความสำเร็จในองค์กร หากบุคลากรในองค์กรใดไม่เกิดการเรียนรู้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ และเกิดการพัฒนาตนเอง ย่อมส่งผลให้องค์กรไม่มีการพัฒนา องค์กรไม่สามารถดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายได้ (ดวงกมล เนตรสวัสดิ์, 2557)

บริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งเชื่อมั่นว่า มนุษย์ทุกคนมีความสามารถในการคิด สร้างสรรค์ และแสดงความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ทั้งยังมีความฝันและความหวัง ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ที่มุ่งให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างอิสรภาพ ความยุติธรรม และความไว้วางใจให้แก่บุคลากรของเรา ซึ่งเป็นแนวคิดที่พัฒนาต่อยอดจากปรัชญาในการทำธุรกิจที่มุ่งให้ความเคารพปัจเจกบุคคลและมุ่งส่งเสริมแนวคิดนี้ให้เป็นที่ยอมรับในหมู่บุคลากรของบริษัท

และสนับสนุนให้บุคลากรของบริษัททุกคนมีความเคารพต่อความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล จากความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลักขององค์กร : กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

- 1) สมรรถนะหลักขององค์กรอยู่ในระดับใด
- 2) พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีสมรรถนะหลักขององค์กรแตกต่างกันหรือไม่

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 200 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 155 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557: 47) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง

3. การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักขององค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Independent Samples t-test และ One way ANOVA

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 155 คน เป็นเพศชาย 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 สถานภาพพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 67.7 ประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 3-5 ปี มากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะหลักขององค์กร ดังตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะหลัก: กรณศึกษาบริษัทผลิตภัณฑ์แห่งหนึ่ง โดยภาพรวม

ระดับสมรรถนะหลักขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์	3.89	0.40	มาก
2. ด้านการแสดงเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล	3.85	0.46	มาก
3. ด้านการสร้างเสริมอิสรภาพ และความไว้วางใจ	3.76	0.39	มาก
4. ด้านการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความยุติธรรม	3.64	0.61	มาก
5. ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองและนำศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.41	0.42	มาก
รวม	3.71	0.28	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักขององค์กร: กรณศึกษาบริษัทผลิตภัณฑ์แห่งหนึ่ง ด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมา ด้านการแสดงเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลค่าเฉลี่ย 3.85 ด้านการสร้างเสริมอิสรภาพ และความไว้วางใจค่าเฉลี่ย 3.76 ด้านการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความยุติธรรมค่าเฉลี่ย 3.64 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองและนำศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดค่าเฉลี่ย 3.41

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักขององค์การ กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์
แห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 2

ระดับสมรรถนะหลัก	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ระดับสมรรถนะหลักโดย ภาพรวม	3.67	.228	3.73	.304	-1.103	.239

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักขององค์การ กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์
แห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 3

ระดับสมรรถนะหลัก	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระดับสมรรถนะหลักโดย ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.415	3	.472	6.667	.000
	ภายในกลุ่ม	10.684	151	.071		
	รวม	12.009	154			

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักขององค์การ กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์
แห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพ ดังตารางที่ 4

ระดับสมรรถนะหลัก	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระดับสมรรถนะหลักโดย ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.019	2	.010	.121	.887
	ภายในกลุ่ม	12.080	152	.079		
	รวม	12.099	154			

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักขององค์การ กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 5

ระดับสมรรถนะหลัก	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระดับสมรรถนะหลักโดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.052	2	.026	.327	.722
	ภายในกลุ่ม	12.047	152	.079		
	รวม	12.099	154			

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักขององค์การ กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ดังตารางที่ 6

ระดับสมรรถนะหลัก	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระดับสมรรถนะหลักโดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.579	5	.316	4.472	.001
	ภายในกลุ่ม	10.520	149	.071		
	รวม	12.099	154			

จากตารางที่ 2-6 พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีสมรรถนะหลักขององค์การแตกต่างกัน และพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งที่มี เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะหลักขององค์การไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษา พบว่าระดับสมรรถนะหลักขององค์การ : กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก

1.1 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะหลักขององค์การ พบว่า ระดับสมรรถนะหลักขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมรรถนะหลักขององค์การที่พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีนั้น ทำให้สามารถพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและก้าวทันโลกต่อไปได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จามรี บัวทุม (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาศมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลทับมาพบว่าสมรรถนะหลักของพนักงานเทศบาลตำบลทับมาในภาพรวมอยู่ในระดับสมรรถนะมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98

2. จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสมรรถนะหลักขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะหลักขององค์การไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาเพศ พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะหลักขององค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรเพศชายและเพศหญิงได้รับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ขององค์การอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้มีพฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึกและการรับรู้ในการทำงานในองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารณี อภัยโรจน์ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาศมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากรกรณีศึกษาสำนักงาน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการศึกษาอายุ พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะหลักขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุน้อยมีระดับสมรรถนะหลักขององค์การน้อยกว่าพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุมากกว่าเนื่องจาก พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีที่อายุมากกว่ามีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงและเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานมากกว่าส่วนพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุน้อย ไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่กล้าแสดงออกในการทำงาน เพราะคอยรับคำสั่งจากพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีอายุมากกว่าจึงทำให้มีสมรรถนะหลักขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณกร ธรรมวิเศษ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาศมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองลาน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 ผลการศึกษาสถานภาพ พบว่าพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีสมรรถนะหลักขององค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้แบ่งว่าใครมีสถานภาพแบบไหนถึงต้องทำงานร่วมกันไม่ได้ ไม่มีการแบ่งแยกสถานภาพเพราะทำงานร่วมกันเหมือนพี่เหมือนน้องอย่างครอบครัวเดียวกันภายในองค์การจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญ์วรา ผลเจริญ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการศึกษาระดับการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะหลักขององค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สมรรถนะหลักขององค์การของบริษัทแห่งนี้เป็นลักษณะทั่วไปที่บุคลากรสามารถมีและพัฒนาขึ้นได้จากการทำงานกับองค์การ ไม่ใช่จากการได้รับการศึกษาจากภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทยา สร้อยพยอม (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของบุคลากรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการศึกษาประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสมรรถนะหลักขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสบการณ์ทำงานเป็นระยะเวลานาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานมากกว่า และไม่อยากหางานใหม่หรือเรียนรู้งานใหม่ๆ ที่ยากกว่า ชอบทำงานเดิม ๆ ชอบจุจกใจเวลาสั่งงาน พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสบการณ์ทำงานเป็นระยะเวลาน้อย เนื่องจากไม่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อนในงานที่ได้รับมอบหมายจึงปรับตัวไม่ทันหรืองานมีความยากมากเกินไปทำให้รู้สึกกดดันไม่มีความสุขในการทำงานจึงขอเปลี่ยนงานใหม่หรือลาออกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ ชัยวิฑูรย์ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัทโตโยต้า นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะหลักขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากซึ่งด้านการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองและนำศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ออกมาอย่างเต็มที่และจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในอาชีพอีกชั้น

1.2 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานมากมีสมรรถนะหลักขององค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ดังนั้นองค์การควรธำรงรักษาพนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานมาก เพราะเป็นกลุ่มที่มีสมรรถนะหลักขององค์การมาก อันจะเกิดประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์การ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาแค่ปัจจัยส่วนบุคคลเท่านั้น ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรต้องศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจมีผลต่อระดับสมรรถนะหลักขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่มีความหลากหลายครอบคลุมมากยิ่งขึ้นสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ

2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงแค่การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของผลการวิจัยควรนำวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่ง เพื่อที่จะได้ข้อมูลเชิงลึกกว่าการวิจัยเชิงปริมาณ

บรรณานุกรม

- กัญญ์วรา ผลเจริญ. (2559). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- จามรี บัวทุม. (2558). การศึกษาสมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลทับ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ญาณกร ธรรมวิเศษ. (2555). การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองลานจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ดวงกมล เนตรสวัสดิ์. (2557). ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะ
หลักที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ.
- นนทยา สร้อยพยอม. (2555). แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นรินทร์ ชัยวิฑูรย์. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท โตโยต้าธนบุรี
ผู้จำหน่ายโตโยต้าจำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธาริณี อภัยโรจน์. (2553). การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากรกรณีศึกษาสำนักงาน
อธิการบดี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์พรีน.