# สมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
# Thailand's Workforce Competency on the Seafood Processing Industry Sector in Surat Thani Province


| | |
|---|---|
| อริสรา ชูมี [1] | Arissara Chumee |
| สาโรช เนติธรรมกุล [2] | Saroch Nathithammakul |
| สุณีย์ ล่องประเสริฐ [3] | Sunee Longprasert |


## บทคัดย่อ


การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน 3) เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และ 5) ข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการ หัวหน้า พนักงาน และแรงงานไทยที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ สถิติที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ



[1] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
[3] รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



File.indd 235 26/9/2559 9:02:00

ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านการสรรหาและการเลือกบุคลากร และด้านการจ่ายค่าตอบแทน สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านจริยธรรม ด้านความร่วมแรงร่วมมือ ด้านความถูกต้องของงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ อยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียว ผลจากการเปรียบเทียบระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ จ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ เลือกพนักงานที่มีความสามารถตรงกับงาน และสาขาที่จบ มีการอบรมอย่างน้อยปีละครั้ง จัดกิจกรรมสมานความสัมพันธ์ มีโบนัสประจำปี และมีรางวัลสำหรับพนักงานดีเด่น

**คำสำคัญ :** การจัดการทรัพยากรมนุษย์, สมรรถนะในการปฏิบัติงาน, แรงงานไทย, ภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูป

## Abstract

The objectives of the research were to 1) study the factor of human resource management, 2) study the working performance, 3) compare working performance divided by personal factors, 4) study the relationship between factors of human resource management with Thailand's workforce competency, and 5) provide suggestions to develop Thailand's workforce competency on seafood processing industry sector in Surat Thani Province. Data was collected from 360 people ranging from managers, leaders, staff and Thai labors who was working in seafood processing industry sector in Surat Thani Province by using questionaires with a reliability of 0.93. Data was analyed using basic statistics including percentage and S.D. Test statistics were T - test, One - Way ANOVA and Pearson Correlation Coefficient.

The research found that the overall factors of human resource was at high level. Each of 6 aspects were at a high level, which were competency evaluation, staff developmet, manpower planning, morale, recruitment and selection of personnel, and payment of compensation. Practice competency for overall was excellent and each of 4 aspects was at high level , which were ethics, efforts, accuracy of work, and achivement. In terms of accumulated expertise in career, it was partly at high level. The comparison resulted on educational level, different incomes which had the capacity to perform different tasks statistically significant at the 0.05 level. The relationship between human resource factors and practical competency was overall positive at moderate level. The development on practical competency was paying compensation in accordance to competency, choosing the right man to the right job, training at least once a year, conducting the activity, giving annual bonus and an award for outstanding employees.

**Keywords :** Human Resource Management, Working Performace, Thai Labors, Seafood Processing Industry Sector

**ความสำคัญของปัญหา**

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในระดับประเทศและระดับโลก ถึงแม้ว่ามีทรัพยากรมากเพียงใดยังคงไม่สำคัญเท่ากับความสามารถในการบริหารการจัดการทรัพยากรแรงงานและคุณภาพของคน แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีพื้นฐาน มาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคน ให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรชนะคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหา

กลยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยใช้ทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill based Human Resource Management) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency - based Human Resource Management) เป็นต้น (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2552 : 6)

เนื่องจากสมรรถนะ (Competency) จะเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ ทั้งการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง การบริหารผลการปฏิบัติงานการพัฒนา ความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ เป็นต้น การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จากสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าว ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องหันมาทบทวนพิจารณาสมรรถนะขององค์กรเพื่อให้องค์กร สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงจากภายนอกได้ หากองค์กรต้องการที่จะสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) และสร้างขีดความสามารถที่จะต้านทานต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเสียก่อน ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันให้สมรรถนะขององค์กร เป็นสมรรถนะที่แท้จริงและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551 : 1)

ในปัจจุบันความต้องการแรงงานจึงมีความสำคัญต่อการวางแผนพัฒนากำลังคนในระดับต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากำลังคนในการศึกษา หรือการพัฒนากำลังคนโดยระบบการฝึกอบรมระยะสั้น ข้อมูลความต้องการคุณสมบัติ ลักษณะและสมรรถนะความต้องการแรงงานที่ชัดเจนจะช่วยให้ ผู้วางแผนกำลังคนและสถาบันการศึกษาสามารถพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการได้มากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ การขาดแคลนข้อมูลคุณสมบัติ ลักษณะและสมรรถนะความต้องการแรงงานที่ธุรกิจต้องการจึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและตลาดแรงงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดการสูญเสียทั้งในส่วนบุคคลและส่วนรวม

จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีอ่าวบ้านดอนอันเป็นพื้นที่และสภาพภูมิประเทศที่เอื้ออำนวยต่อการเพาะเลี้ยงสัตว์ทะเลบริเวณชายฝั่ง ทั้งยังมีศักยภาพในการทำประมง ซึ่งส่งผลให้เกิดอุตสาหกรรมอาหารจากทะเลจำนวนมาก ปัจจัยหลักที่มีผลต่ออุตสาหกรรมอาหารจากทะเลของจังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ มีทำเลและที่ตั้งที่เหมาะสมในการทำการประมง มีแหล่งทรัพยากร ทั้งจากแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งเพาะเลี้ยงอาหารทะเล ในปัจจุบันจึงมีการจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล แปรรูปใน 6 อำเภอ ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จำนวน 7 โรงงาน อำเภอดอนสัก จำนวน 21 โรงงาน อำเภอพุนพิน จำนวน 2 โรงงาน อำเภอท่าฉาง จำนวน 1 โรงงาน อำเภอไชยา จำนวน 1 โรงงาน และอำเภอบ้านนาเดิม จำนวน 1 โรงงาน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2556 : 1 - 5)

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในจังหวัดสุราษฎร์ธานีจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเล สามารถนำไปพัฒนาในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในจังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
5. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในปี พ.ศ. 2556 มีอยู่ทั้งหมด จำนวน 3,199 คน ใน 6 อำเภอของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอดอนสัก อำเภอพุนพิน อำเภอท่าฉาง อำเภอไชยา และอำเภอบ้านนาเดิม (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2556) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานไทยของจังหวัดสุราษฎร์ธานีในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล จำนวน 360 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (อ้างถึงใน สุณีย์ ล่องประเสริฐ, 2547 : 156) ได้ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบสะดวก (convenience sampling) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขภาษาตลอดจน ความสอดคล้องกับเนื้อหาและนิยามศัพท์ของตัวแปร จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสมของเนื้อหา แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเสนอต่อคณะกรรมการการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Pretest) กับแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในจังหวัดสุราษฎร์ธานี รวม 30 ชุด เพื่อนำมาหาความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (พิสณุ ฟองศรี, 2547 : 142) นำแบบสอบถามที่ได้หาความเที่ยงตรง และหาค่าความเชื่อมั่น มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ทำการเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent - Samples test (t - test) One - Way ANOVA (F - test) และหาความสัมพันธ์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient)

## สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้สอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตำแหน่งแรงงานไทย ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท

2. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในจังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาพนักงาน การวางแผนอัตรากำลัง ขวัญและกำลังใจ การสรรหาและการเลือกบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อปรากฏผล ดังนี้

2.1 ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณภาพงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรอบรู้ในเทคนิคการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามนโยบายองค์กร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักปริมาณงานตามลำดับ

2.2 ด้านการพัฒนาพนักงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ มีการทดสอบพนักงานทุกครั้งก่อนปฏิบัติงานจริง งานที่ทำมีโอกาสใช้ความสามารถความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการอบรมพนักงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงการทำงานตามลำดับ

2.3 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายปริมาณงานอย่างเหมาะสมมีการวางแผนการจัดระบบงานและมีการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนตามลำดับ

2.4 ด้านขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ สวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดไว้ให้มีความเหมาะสม มีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเป็นธรรมในการลดตำแหน่งหรือเลิกจ้างและผู้บังคับบัญชามีการชมเชยหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีความขยันในการทำงาน และถูกต้องตามระเบียบของบริษัทตามลำดับ

2.5 ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ มีการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีการกำหนดแผนการสรรหาไว้ชัดเจนมีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงาน และมีการกำหนดแผนการให้คำแนะนำและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ตามลำดับ

2.6 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำ มีการจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย ค่าตอบแทนที่ได้รับตามผลการปฏิบัติงาน และมีการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนเหมาะสมกับผลงาน ตามลำดับ

3. ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านจริยธรรม ด้านความร่วมแรงร่วมมือ ด้านความถูกต้องของงาน และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ อยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียว เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏผล ดังนี้

3.1 ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและงานที่เกี่ยวข้อง และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ หมั่นหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน มีการฝึกปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญ อยู่สม่ำเสมอ และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

3.2 ด้านจริยธรรม โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ปฏิบัติหน้าที่

ด้วยความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ มีความสุจริตต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ และเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม ตามลำดับ

3.3 ด้านความร่วมแรงร่วมมือ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ สนับสนุนการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงาน รับฟังความเห็นของผู้อื่น เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ตามลำดับ

3.4 ด้านความถูกต้องของงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วน และ มีการตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนเองรับผิดชอบ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ มีความรอบคอบในการทำงาน ถูกต้องตามระเบียบขององค์การ และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่น

3.5 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ มีความพยายามปฏิบัติงานเสร็จตามกำหนดเวลา มีการกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่และตรวจตราความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ตามลำดับ

4. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน ส่วนเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

เพศ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อายุ แตกต่างกัน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านจริยธรรม

ระดับการศึกษา แตกต่างกัน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านจริยธรรม และด้านความถูกต้องของงาน

ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และด้านจริยธรรม

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านจริยธรรม

รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านความถูกต้องของงาน

5. ผลการสรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวม พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง มีด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจ และมีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร และด้านการจ่ายค่าตอบแทน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

5.1 ปัจจัยด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีความสัมพันธ์กับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านความร่วมแรงร่วมมือในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์กับด้านความถูกต้องของงานในระดับต่ำ

5.2 ปัจจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กับด้านจริยธรรม ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านความร่วมแรงร่วมมือ และด้านความถูกต้องของงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

5.3 ปัจจัยด้านการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์กับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านจริยธรรม ด้านความร่วมแรงร่วมมือ และด้านความถูกต้องของงานในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์กับด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพในระดับต่ำ

5.4 ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านจริยธรรม ด้านความร่วมแรงร่วมมือ และด้านความถูกต้องของงานในระดับค่อนข้างต่ำ

5.5 ปัจจัยด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านจริยธรรม ด้านความร่วมแรงร่วมมือ และด้านความถูกต้องของงานในระดับค่อนข้างต่ำ

5.6 ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านจริยธรรม ด้านความร่วมแรงร่วมมือ และด้านความถูกต้องของงานมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

6. ข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยของภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า แรงงานไทยของภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับ การจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน รองลงมา ควรเลือกพนักงานที่มีความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย และสาขาที่จบมา เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และความแม่นยำ ควรมีการฝึกอบรมพนักงานทุกๆ 6 เดือน หรือปีละครั้ง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ควรจัดกิจกรรมขึ้นภายในบริษัทเพื่อสมานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรมีการให้ไปดูงานหรือไปทรรศนะศึกษาอย่างน้อยปีละครั้ง ควรมีวันหยุด และโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน และควรมีการมอบของขวัญ หรือรางวัลให้กับพนักงานดีเด่น

**อภิปรายผลการวิจัย**

1. ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่เห็นว่าปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของแรงงานไทยสูงสุด ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การพัฒนาพนักงาน ส่วนด้านการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยต่ำสุด คือ การจ่ายค่าตอบแทน การสรรหาและการเลือกบุคลากร และการวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นอาจเป็นเพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่แรงงานสามารถเรียกร้องสิทธิให้กับตนเองได้และเป็นความรู้เบื้องต้นในการทำงานที่แรงงานควรศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพงษ์ ตรีศร (2552) พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการออกแบบการเรียนรู้ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.1 ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณภาพงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โดยยึดหลักความรอบรู้ในเทคนิคการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามนโยบายองค์กร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Mondy and Noe (1996 : 326) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ถือเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบในการวัดผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในช่วงระยะเวลา ที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนเป็นทางการ โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นรายบุคลากร หรือรายกลุ่มกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

1.2 ด้านการพัฒนาพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการทดสอบพนักงาน ทุกครั้งก่อนปฏิบัติงานจริง งานที่ทำมีโอกาสใช้ความสามารถความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการอบรมพนักงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงการทำงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สราวรรณ์ เรืองกัลปวงศ์ (2552 : 38) กล่าวว่า การพัฒนาพนักงาน ถือกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การ

1.3 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางโรงงานมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน กำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปริมาณงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Wayne (1995 : 142 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันทน์, 2546 : 86) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นความพยายามในการพยากรณ์อนาคตด้านธุรกิจและความต้องการทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อจัดให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการมาปฏิบัติงาน ให้ตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว

1.4 ด้านขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดไว้ให้มีความเหมาะสม มีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเป็นธรรมในการลดตำแหน่งหรือเลิกจ้างและผู้บังคับบัญชามีการชมเชยหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีความขยันในการทำงาน และถูกต้องตามระเบียบของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 218 - 219) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกัน พัฒนา และแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางกายและจิตที่อาจเกิด

ในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรทั้งกายและทางจิตใจ

1.5 ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน อีกทั้งกำหนดแผนการสรรหาไว้ชัดเจน และจำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Fottler and Joiner (1998 : 151) กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการค้นหาและชักจูง ให้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาสมัครทำงาน เพื่อองค์การจะได้ทำการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดเข้าทำงานต่อไป

1.6 ด้านการจ่ายค่าตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำมีการจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมายค่าตอบแทนที่ได้รับตามผลการปฏิบัติงานและมีการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนเหมาะสมกับผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551 : 214 - 217) กล่าวว่า ค่าตอบแทนไว้ดังนี้ คือ ค่าตอบแทน ถือการให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้างเงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้ให้บุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน ปัจจัยที่กำหนดค่าตอบแทนนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสองสิ่ง คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ได้แก่ ค่างานเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงาน ความอาวุโส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ประสบการณ์ ความสามารถ รวมถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น การเมืองในองค์กร และปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ระดับค่าจ้างทั่วไป ศักยภาพในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร ค่าครองชีพ องค์กรด้านแรงงาน อิทธิพลของภาครัฐ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น เช่น วิทยาการสมัยใหม่ หรือประสิทธิภาพการผลิต

2. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่สมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสูงสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรม ความร่วมแรงร่วมมือ ความถูกต้องของงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพตามลำดับ ทั้งนี้เป็นอาจเป็นเพราะจริยธรรม เป็นเรื่องที่แรงงานสามารถเรียกร้องสิทธิให้กับตนเองได้และเป็นความรู้เบื้องต้น ในการทำงานที่แรงงานควรศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ทานนท์ (2552) พบว่า สมรรถนะพนักงานบัญชี มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ คุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สมรรถนะประจำ กลุ่มงานอยู่ในระดับมากประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ ความถูกต้องของงาน การมองภาพองค์รวม ศิลปะการสื่อสารจูงใจอยู่ในระดับมาก ความยืดหยุ่นผ่อนปรนอยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถนะเชิงวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านคุณสมบัติของผู้ทำบัญชีอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจรรยาบรรณและมาตรฐานผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับดีมาก

2.1 ด้านจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความสุจริตต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ และเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) กล่าวว่า จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติตนถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้ง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 ด้านความร่วมแรงร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสนับสนุนการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงาน รับฟังความเห็นของผู้อื่น เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) กล่าวว่า การร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นการเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้าง และดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

2.3 ด้านความถูกต้องของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วน มีการตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีความรอบคอบในการทำงาน และถูกต้องตามระเบียบขององค์การ และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) กล่าวว่า ความถูกต้องของงาน (Concern for Order) ถือเป็นความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วน ตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งพยายามให้เกิดความชัดเจนขึ้นในบทบาทหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับขั้นตอนปฏิบัติต่างๆ

2.4 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความพยายามปฏิบัติงานเสร็จตามกำหนดเวลา มีการกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจตราความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการ ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้ อาจจะเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2.5 ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและงานที่เกี่ยวข้อง หมั่นหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน มีการฝึกปฏิบัติให้เกิด ความเชี่ยวชาญ อยู่สม่ำเสมอ และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) กล่าวว่า การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ถือเป็นความขวนขวายสนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตน ในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษาค้นหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ทัศนคติและความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงานการ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้มากขึ้น

2. ควรสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มภายในบริษัทเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกัน เช่น กิจกรรมท่องเที่ยว กีฬาสี หรืองานเลี้ยงสรรสรรค์ประจำปี และควรปรับปรุงนโยบายด้านการบริหารเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เช่น เมื่อรับพนักงานใหม่ให้ทำการจับคู่กับพนักงานเก่า เพื่อแนะนำและคอยช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

3. ควรปรับปรุงเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อที่จะกำหนดปริมาณงานมาตรฐานที่เหมาะสม รวมทั้งจำนวนบุคลากรที่ต้องการเพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทุกส่วนงาน โดยต้องกำหนดความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรทุกจุดอย่างชัดเจนเพื่อลดการสับสนและความขัดแย้งต่างๆ ทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และยังเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยรวม

4. ควรกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรให้ชัดเจนทุกส่วนงาน โดยต้องระบุเงื่อนไขของบุคลากรที่ต้องการเพื่อให้สอดคล้องกับงานที่ต้องปฏิบัติทั้งด้านความเหมาะสม ความรู้และประสบการณ์ เพื่อที่จะสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งการอบรมพนักงานใหม่ต้องมีแผนที่ชัดเจน ทั้งด้านช่วงเวลาที่ฝึกอบรมและเนื้อหาที่พนักงานใหม่ในตำแหน่งต่างๆ จำเป็นต้องรู้

5. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และควรพัฒนาการสอนงาน แนะนำและปรับปรุงงานให้พนักงานสามารถเข้าใจได้ง่ายทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ และจัดให้มีการประเมินผลหลังการสอนงานทั้งในส่วนของความเข้าใจของพนักงาน และประสิทธิภาพของผู้สอนงาน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเหล่านี้ไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาระบบการฝึกอบรม

**ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลแปรรูปในภาคใต้ เพื่อเปรียบสมรรถนะของแรงงานในแต่ละจังหวัดในภาคใต้ทราบถึง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไร

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของแรงงานไทยองค์กรอื่นๆ เช่น องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจเดียวกัน เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และทราบว่าองค์กรที่เกี่ยวข้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไรตลอดจนหาแนวทางของสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

ฐิติพงษ์ ตรีศร. (2552). **สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

พยอม วงศ์สารศรี. (2545). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สภา.

พัชรินทร์ ทานนท์. (2552). **การประเมินสมรรถนะพนักงานบัญชีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคเหนือ (พิษณุโลก) ตามเกณฑ์มาตรฐานยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ.** ภาคนิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิสณุ ฟองศรี. (2547). **การประเมินทางการศึกษา แนวคิดสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เทียมฝ่า.

วรากรณ์ สามโกเศศ. (2552). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. **มติชนรายวัน, 6.**

สราวรรณ์ เรืองกัลปวงศ์. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชนจังหวัดนนทบุรี.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). **สมรรถนะของราชการพลเรือนไทย กรมการปกครอง.** (Online) สืบค้นได้จาก : http//www.dopa.go.th/web_pages/ m030200002competency/ck1.2.ppt. [2559, มกราคม 20].

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2556). **สถิติโรงงานภายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี 2556.** สุราษฎร์ธานี : กระทรวงอุตสาหกรรม.

สุณีย์ ล่องประเสริฐ. (2547). **ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ.** สุราษฎร์ธานี : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุนันทา เลาหนันท์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

Fottler, M.D., Hernandez, S.R., & Joiner, C.L. (1998). **Essentials of Human Resources Management in Health Service Organization.** Albany : Delmar Publishers.

Mondy, W.R. & Robert M.N. (1996). **Human Resource Management.** Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.