

# การศึกษาระดับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรม

อมตะนคร

วณิชร ภัทร์จันทร์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์นี้เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในด้านต่างๆ ของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะในด้านต่างๆ ของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกัน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับบริหารและปฏิบัติการของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 400 คน โดยแบบสอบถามซึ่งมี 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบสำรวจความสามารถในการวางแผน จัดระบบ กำหนดและควบคุมในการดำเนินงานของผู้จัดการฝ่ายผลิต และได้นำไปทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 50 ราย โดยได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .8514 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS

ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีสมรรถนะด้านการวางแผนการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อันดับสองคือ ด้านการสื่อสาร อันดับสามคือ ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง อันดับสี่คือ ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม อันดับห้าคือ ด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ และผลการวิจัยยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็น ต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญในทุกๆ ด้าน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างในด้านของอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนพนักงานในโรงงาน จะมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในบางหัวข้อย่อย

\* อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.นิลุบล ศิวบรรวัฒนา การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริการธุรกิจмбаบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2549

## คำนำ

ในปัจจุบันนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครเป็นแหล่งอุตสาหกรรมในการผลิตที่ใหญ่แห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ภายในอุตสาหกรรมอมตะนครจะมีบริษัทก่อตั้งอยู่ทั้งหมด 313 บริษัท ประวิทย์ ทิมครองธรรม (2548, หน้า 70) ซึ่งบริษัทที่อยู่ในส่วนของการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จะมีอยู่ด้วยกันทั้งหมด 13 บริษัท มีประชากรทั้งหมด 3,756 คน

จากการเจริญเติบโตของอัตราผลผลิตที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งปริมาณการผลิตและการจำหน่ายรถยนต์ของประเทศไทย ย่อมส่งผลดีต่ออุตสาหกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ด้วย ซึ่งอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ นั้นนับเป็นอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาเคียงคู่กันมาตลอดระยะเวลากว่า 30 ปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ในอดีตกฎเกณฑ์ที่ทางการบังคับให้โรงงานผลิตรถยนต์ต้องใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศในสัดส่วนที่กำหนด ปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้ผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ภายในประเทศ มีการนำเทคโนโลยีจากต่างประเทศเข้ามาดำเนินการผลิต ทั้งนี้เพื่อให้ได้ตามมาตรฐานของรถยนต์แต่ละรุ่นที่บริษัทแม่เป็นผู้กำหนด โดยปัจจุบันการผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ในประเทศไทยและครอบคลุมรายการชิ้นส่วนต่างๆ ตั้งแต่ ตัวเครื่องยนต์ ระบบช่วงล่าง ระบบเบรกและคลัทช์ ระบบพวงมาลัย ระบบขับเคลื่อนและถ่ายทดกำลัง ตัวถังรถยนต์ ไปจนถึง อุปกรณ์ระบบไฟฟ้า อุปกรณ์เสริมและแต่ง ยางรถยนต์ อุปกรณ์พลาสติกและกระจกรถยนต์ ฯลฯ

ดังนั้นปัจจัยในการบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นสิ่งที่หลายบริษัทต้องการเพราะฉะนั้นหลายบริษัทจึงให้ความสนใจในตัวบุคคลที่บริหารงานในระดับผู้จัดการ หรือ ผู้ที่กำลังจะเข้ามาบริหารงานในระดับผู้จัดการจึงทำให้ผู้จัดการในฝ่ายผลิตต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดโดยสมรรถนะต่างๆ ในการดำเนินงานและจะต้องมีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง การที่องค์กรสามารถจะดำรงอยู่ได้นั้นจะต้องอาศัยพนักงานในการทำงานและผู้บริหารจะต้องมีการควบคุมการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและยังต้องมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับปัจจัยของกระแสการเปลี่ยนแปลงจึงกลายเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้จัดการในฝ่ายผลิตที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเพื่อที่ประยุกต์ความรู้ทักษะและความเข้าใจในการกำหนดทิศทางและองค์กรให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้จัดการจะต้องมีความสามารถในการควบคุมปัญหา และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึง การสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความสามารถเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ ความสามารถในการควบคุมตนเอง จึงเป็นที่มาของการค้นคว้าและทำการวิจัยในเรื่องของระดับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครว่าจะต้องมีสมรรถนะแค่ไหนในการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างราบรื่นโดยไม่มีสะดุด ทั้งนี้ทั้งนั้นปัญหาหลักของฝ่ายผลิตจะเป็นเรื่องของการจัดการ

ในอุตสาหกรรมการผลิตขององค์การบริหารจัดการโดยทั่วไปจะประกอบไปด้วย 6M's ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ สุดา สุวรรณภิรมย์ ชวลิต ประภาวนนท์ และสมศักดิ์ วา

นิชยาภรณ์ (2545, หน้า 18) คือ บุคลากร (Man) วัสดุดิบ (Material) เครื่องจักร – อุปกรณ์ (Machine) เงินทุน (Money) วิธีปฏิบัติหรือขั้นตอนทำงาน (Method) และตลาด (Market) ซึ่งแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นวัฏจักรจะขาดอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละส่วนที่องค์การนั้น ๆ จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การเป็นผลพวงมาจากความพยายามของบุคลากรทุก ๆ ส่วนในองค์การที่ร่วมกัน เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงระดับพนักงานเป็นผู้กำหนด วางแผน จัดหา พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่อย่างประหยัดเพื่อให้เกิดต้นทุนการผลิตต่ำจะส่งผลทำให้องค์การอยู่รอดและก้าวหน้าในระบบการแข่งขันที่ภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นถ้าองค์การใดได้เริ่มต้นด้วยการมีผู้นำที่ดีสามารถโน้มน้าวอย่างฉลาดให้บุคคลอื่นทำงาน ผสมผสานบุคลากรกับทรัพยากรเข้าด้วยกันได้แล้ว ถือว่าเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสามารถบริหารองค์การนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิกมอุตสาหกรรมอมตะนคร
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิกมอุตสาหกรรมอมตะนครของกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกัน

### สมมติฐานการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต่างกัน
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต่างกัน ความต้องการสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตที่องค์การต้องการ
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต่างกัน
4. กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต่างกัน
5. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต่างกัน
6. กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงงานที่มีจำนวนพนักงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต่างกัน

# วิธีการวิจัย

## กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานระดับบริหารและปฏิบัติการของ โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 13 โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี โดยการ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามาเน่ (Yamane ,1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตร

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

กำหนดให้  $n$  = จำนวนขนาดตัวอย่าง

$N$  = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

$e$  = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษานี้กำหนดให้ = 0.05)

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรดังกล่าวทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 362 คนจากประชากรทั้งหมด 400 คน

## ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

### 1) ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. วุฒิกการศึกษา
4. ประสบการณ์การทำงานในอดีตจนถึงปัจจุบัน
5. รายได้ต่อเดือน
6. จำนวนพนักงานและเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในโรงงานหรือสถานประกอบการ

### 2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิต ประกอบด้วย

- 1.1.1.1 ด้านการสื่อสาร
- 1.1.1.2 ด้านการวางแผนการบริหารจัดการ
- 1.1.1.3 ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม
- 1.1.1.4 ด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์
- 1.1.1.5 ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ
- 1.1.1.6 ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้เริ่มต้นจากการพิจารณาจากกรอบแนวคิด และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการศึกษาเปรียบเทียบกับแบบสอบถามที่มีผู้ทำการศึกษามาแล้ว ซึ่งแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามข้อมูลส่วนบุคคลของ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในอดีตจนถึงปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และจำนวนพนักงานและเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในโรงงานหรือสถานประกอบการ รวมจำนวน 6 ข้อ

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิต ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการวางแผนการบริหารจัดการ ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์ ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ และด้านความสามารถ ในการควบคุมตนเอง จำนวน 28 ข้อ ดังนี้

- 1) ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ
- 2) ด้านการวางแผนการบริหารจัดการ ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ
- 3) ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ
- 4) ด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ
- 5) ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ
- 6) ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

ซึ่งในส่วนที่ 2 จะเป็นคำถามให้เลือกตอบ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน Likert Scale (ประทีน หงษ์แก้ว, 2544) เป็นคำถามให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วย	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับแผนกบุคคล เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในช่วงเดือน กรกฎาคม – สิงหาคม 2549
3. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับแผนกบุคคลเพื่อนำไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่างโดยได้ฝากหัวหน้าแต่ละแผนก จำนวน 400 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 400 ชุด และ

นำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

## ผลการวิจัย

จากการวิจัยศึกษา สามารถสรุปผลโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาระดับสมรรถนะ ของผู้จัดการฝ่ายผลิต ชั้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 400 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ จำนวนพนักงานในโรงงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละได้ผลสรุปดังนี้

### 1.1 เพศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 ขณะที่เพศหญิงมีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0

### 1.2 อายุ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาคืออายุ 30-35 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3

### 1.3 ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

### 1.3 ประสบการณ์ทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 191คน คิดเป็นร้อยละ47.8 รองลงมาคือมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5

### 1.4 รายได้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,00 บาท จำนวน113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

### 1.4จำนวนพนักงานในโรงงาน

จำนวนพนักงานในโรงงานส่วนใหญ่มีประมาณ 201-300 คน คิดเป็นร้อยละ34.0 รองลงมาคือ มีจำนวนพนักงานมากกว่า 300 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.5

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชั้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับสมรรถนะการทำงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตชั้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชั้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีสมรรถนะด้านการวางแผนการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เท่ากัน อันดับสองคือ ด้านการสื่อสาร อันดับสามคือ ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง อันดับสี่คือ ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม อันดับห้าคือ ด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ

2.1 ด้านการสื่อสาร ผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีสมรรถนะด้านการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานดี เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การสื่อสารด้วยวาจา อันดับสามคือการสื่อสารด้วยการฟัง อันดับสี่คือ การสื่อสารด้วยการอ่าน และอันดับสุดท้ายคือ การสื่อสารด้วยการเขียน

2.2 ด้านการวางแผนการบริหาร ผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีสมรรถนะในการแก้ไขปัญหาดี เป็นอันดับแรก อันดับสองคือ การวางแผน อันดับสามคือการตัดสินใจ และอันดับสุดท้ายคือ การจัดการความเสี่ยง

2.3 ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีสมรรถนะในการพัฒนาทีมงานสู่เป้าหมายดี เป็นอันดับแรก อันดับสองคือ การยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน อันดับสามคือ การประสานงานในองค์กร และอันดับสุดท้ายคือ การสร้างทีมงานที่ดีในการทำงาน

2.4 ด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์ ผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีสมรรถนะในความเข้าใจในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ดี เป็นอันดับแรก อันดับสองคือ ความเข้าใจในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และอันดับสุดท้ายคือ ความเข้าใจธุรกิจที่ตนเองทำอยู่

2.5 ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ ผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีสมรรถนะในด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศดี ในระดับมาก และมีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมต่างๆ ที่หลากหลายระหว่างประเทศ อยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ในระดับคะแนนที่ต่ำกว่า

2.6 ด้านความสามารถ ในการ ควบคุมตนเอง ผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีสมรรถนะในด้านความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมในการทำงานดี เป็นอันดับแรก อันดับสองคือ มีการพัฒนาตนเอง อันดับสามคือ การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และอันดับสุดท้ายคือ การควบคุมและบริหารอารมณ์

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะของ ผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

จากการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสมรรถนะ

ของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยจำแนกเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนพนักงานในโรงงาน สามารถสรุปได้เป็นรายด้านดังต่อไปนี้

3.1 กลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ในทุกๆ ด้าน เหตุผลอาจเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิตในสายการผลิต ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบค่อนข้างน้อย และทำงานแบบเดียวกัน ทั้งเพศชายและหญิงในการรับการมอบหมายงานให้รับผิดชอบแต่ละชิ้น การสะท้อนในการมองวิสัยทัศน์ของผู้จัดการฝ่ายผลิตจะเท่าๆ กัน เพราะได้รับรู้สื่อพร้อมกัน ดังนั้นจึงไม่ทำให้ความคิดเห็นของเพศชายและหญิงที่มีต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตแตกต่างกัน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30-35 ปี มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46-50 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.5$ )

3.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครต่างกัน โดยสามารถจำแนกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

- ด้านการสื่อสาร โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี

- ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าปริญญาตรี และ วุฒิการศึกษาปริญญาตรีจะมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี

- ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี

- ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี

3.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ต่างกัน ในด้านการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.5$ ) โดย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จะมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี , 6-10 ปี และ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป





40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท

3.6 กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงงานที่มีพนักงานในโรงงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ต่างกัน ในด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่อง ระหว่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.5$ ) โดยสามารถจำแนกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

- ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานในโรงงาน 100-200 คน มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานในโรงงานมากกว่า 300 คนขึ้นไป

- ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานในโรงงานต่ำกว่า 100 คน มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานในโรงงาน 101-200 คน และกลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานในโรงงาน 101-200 คน มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานในโรงงาน 201-300 คน และพนักงานในโรงงานมากกว่า 300 คนขึ้นไป

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

**เพศ** ในด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ไม่แตกต่างกัน ในทุกๆ ด้าน เหตุผลอาจเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิตในสายการผลิต ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบค่อนข้างน้อย และทำงานแบบเดียวกัน ทั้งเพศชายและหญิงในการรับการมอบหมายงานให้รับผิดชอบแต่ละชิ้น การสะท้อนในการมองวิสัยทัศน์ของผู้จัดการฝ่ายผลิตจะเท่าๆ กัน เพราะได้รับรู้สื่อพร้อมกัน ดังนั้นจึงไม่ทำให้ความคิดเห็นของเพศชายและหญิงที่มีต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตแตกต่างกัน

**อายุ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครต่างกัน ในด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30-35 ปี มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46-50 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.5$ ) เหตุผลอาจเป็นเพราะ พนักงานส่วนใหญ่ที่มีอายุน้อย มักจะเป็นนักศึกษาเพิ่งจบ มีมุมมองที่แคบกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า ด้วยวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และความนึกคิด นอกจากนี้ พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุมาก ส่วนใหญ่ด้วยอายุ มักจะได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญกว่าอายุน้อย เช่น เป็น Line Leader คุมพนักงานที่อายุน้อยกว่า เนื่องจากด้วยความอาวุโส ทำให้ต้องมีหน้าที่ประสานงานกับผู้จัดการฝ่ายผลิตมากกว่า ประกอบกับ

โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ส่วนใหญ่ในนิคมอุตสาหกรรม เป็นโรงงานของชาวต่างชาติ ภาษาหรือวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นแนวประเทศของเจ้าของบริษัท เช่น หากโรงงานเป็นของชาวญี่ปุ่น ผู้จัดการควรจะพูดภาษาญี่ปุ่นหรือภาษาอังกฤษได้ สื่อสารกัน ได้เป็นอย่างดี พนักงานที่มีอายุมากจะตระหนักถึงความสำคัญในส่วนนี้ และจะมองว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตของตน ถ้ามีความสามารถด้านภาษา จะมีสมรรถนะสูงกว่า ดังทฤษฎี Six Key Managerial Competencies หรือ Competency หลักของผู้บริหาร 6 ประการ ที่กล่าวว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตควรมีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทั้งในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับเจ้าของบริษัท ก็ทำให้การทำงานของพวกเขาล่องตัวกว่า ในขณะที่เดียวกัน กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าจะเห็นความสำคัญในส่วนนี้น้อยกว่า เพราะไม่ต้องสื่อสารกับผู้จัดการฝ่ายผลิตเอง และยังไม่พบเจอปัญหาใดในเรื่องนี้มากเท่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน (โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุมากกว่า) จึงมักจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องราวระหว่างประเทศต่างกันไป

**วุฒิการศึกษา** จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมอตะนครต่างกัน โดยสามารถจำแนกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

- ด้านการสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี เหตุผลอาจเป็นเพราะในกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า มักจะมีมุมมองที่กว้างกว่าที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์พิจารณา จากหลักแนวความคิดของแมคเคิลแลนด์ ที่กล่าวถึงสมรรถนะของผู้จัดการ ในด้าน ทักษะ (Skill) ว่าคือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไวและบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น การมีลักษณะเป็นผู้นำ สมรรถนะด้านการสื่อสารของผู้จัดการฝ่ายผลิต ก็เป็นทักษะอย่างหนึ่งที่รวมทั้งการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ การสื่อสารที่เป็นทางการ และการเจรจาต่อรอง ในการสื่อสารทั้ง 3 แบบนี้ ถือเป็นสมรรถนะเฉพาะตัวของผู้จัดการฝ่ายผลิต (Personal Competencies Of Manager Production) ซึ่งหมายถึง สมรรถนะของผู้จัดการแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งจะมีความสามารถเฉพาะตัว ที่คนอื่นยากที่จะลอกเลียนแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นการเขียนหรือด้วยคำพูดคำจาที่ทำให้คนเชื่อถือ

- ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าปริญญาตรี และ วุฒิการศึกษาปริญญาตรีจะมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี สาเหตุอาจเป็นเพราะในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต จะมีการทำงานกันอย่างต่อเนื่องเป็นสายการผลิต ส่งงานต่อกันไป ซึ่งต้องอาศัยความสอดคล้องและความเป็นทีมเดียวกัน เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ การที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตมีสมรรถนะในการประสานงาน และสร้างความสามัคคีขึ้นในทีมพนักงานได้ ย่อมเป็นส่วนที่ช่วยให้

การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ในมุมมองของคนที่มีการศึกษา จะมองว่า สมรรถนะหลักของผู้จัดการฝ่ายผลิต ( Core Competencies Of Manager ) ซึ่งเป็นความสำคัญที่ผู้จัดการฝ่ายผลิตต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การทำงานเป็นทีม เป็นการสร้างทีมงาน เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน และเป็นการบริหารการเปลี่ยนแปลงของทีมงานซึ่งจะรวมศูนย์พนักงานทุกคนไว้ที่เดียวกันได้ และจะให้ความสำคัญกับสมรรถนะในด้านนี้ของผู้จัดการฝ่ายผลิตอย่างมาก

- ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี เหตุผลอาจเป็นเพราะ ในโลกปัจจุบัน การติดต่อสื่อสารกับต่างประเทศเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระดับโลกได้ ในนิคมอมตะนครมีโรงงานต่างชาติเข้ามาเปิดดำเนินกิจการอยู่มากมาย ซึ่งต้องอาศัยทักษะด้านการต่างประเทศอย่างมาก ผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีทักษะด้านนี้ มักจะมีการเติบโตในหน้าที่การงานอย่างก้าวกระโดด และเป็นที่ไว้วางใจของพนักงาน เพราะจะทำให้การติดต่อประสานงานเป็นไปด้วยความคล่องตัว พนักงานที่มีการศึกษาสูง มักจะตระหนักความสำคัญของทักษะด้านนี้ เพราะมีคุณวุฒิสูงกว่า และในการเลือกสถานที่ทำงานก็มักจะหางานของบริษัทต่างชาติ เพราะจะได้ผลตอบแทนสูงกว่าบริษัทคนไทย ดังนั้น ก็จะพยายามเพิ่มทักษะของตนเองในด้านต่างประเทศ หรือหาผู้จัดการที่มีทักษะในด้านนี้มากๆ เพราะจะช่วยให้การสื่อสารและการประสานงานกับเจ้าของบริษัทเป็นไปด้วยความสะดวก เพื่อผลประโยชน์ของพวกเขาเอง

- ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อาจเป็นเพราะสมรรถนะด้านการควบคุมตนเองของผู้จัดการฝ่ายผลิต เป็นสมรรถนะที่สำคัญที่พนักงานฝ่ายผลิตทุกคนต้องการ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีการศึกษาสูง เพราะถือเป็นเรื่องจิตวิทยาและเป็นเรื่องของความรู้สึก ซึ่งจะรวมไปถึง ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม แรงขับเคลื่อนตัวและการตั้งสติ การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเข้าใจในตนเองและการพัฒนาตนเองของผู้จัดการฝ่ายผลิต ซึ่งเป็นจิตวิทยาในการควบคุม

**ประสบการณ์ในการทำงาน** กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วนรายนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ต่างกัน ในด้านการสื่อสาร โดย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จะมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี , 6-10 ปี และ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป เหตุผลอาจเป็นเพราะกลุ่มที่มีประสบการณ์สูงมักจะผ่านการทำงาน ผ่านปัญหาที่เกิดจากการทำงานมากกว่า มีมุมมองที่แตกต่างไปจากกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย ทำให้เห็นความสำคัญของการสื่อสารของผู้จัดการฝ่ายผลิต ทั้งในรูปการสื่อสารกับผู้จัดการด้วยกัน กับพนักงาน และฝ่ายอื่นๆ ซึ่งจะส่งผลถึงความคล่องตัวในการทำงาน และประสานงานกับฝ่ายอื่น นอกจากนี้ ทักษะด้านการสื่อสาร ในบริษัทประกอบขึ้นส่วนรายนต์ถือเป็นทักษะที่สำคัญ เพราะต้องมีการสื่อสารกับหลาย

ฝ่าย รวมไปถึงกับชาวต่างชาติที่เป็นเจ้าของ ในการทำงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตจะมีหน้าที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงาน สมรรถนะด้านการสื่อสารที่ดี จะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้เห็นศักยภาพของการทำงานของผู้จัดการที่ส่งผลไปสู่ความก้าวหน้าขององค์กร

**รายได้ต่อเดือน** กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วนรยยนต์ในเทคนิคอุตสาหกรรมอมตะนคร ต่างกันทุกด้านยกเว้นด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์ โดยจากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่ำส่วนใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากกลุ่มที่มีรายได้สูง เหตุผลอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำมักจะมีทัศนคติในแง่ลบในแง่การทำงานไม่สูง เท่าคนที่ที่มีรายได้สูงกว่า ดังนั้นจึงทำให้มีความคาดหวังในตัวผู้จัดการฝ่ายผลิตไม่มากเท่ากับกลุ่มที่มีรายได้สูง นอกจากนี้ ในมุมมองของพนักงานที่รายได้ต่างกัน เห็นว่า สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายในด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์ ไม่ต่างกัน เหตุผลอาจเป็นเพราะการจัดการเชิงกลยุทธ์โดยปกติจะหมายถึง ความเข้าใจในธุรกิจ ความเข้าใจในองค์กร และการดำเนินกลยุทธ์ตามนโยบายบริษัท ซึ่งผู้จัดการฝ่ายผลิตมีหน้าที่ในการดำเนินตามแผนที่วางไว้แล้ว ให้แผนเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งแผนที่วางมาให้ดำเนินงานนั้น อาจไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะนำบริษัทบรรลุผลกำไรสูงสุดหรือเป้าหมายได้เท่าที่ควร ซึ่งจะเห็นได้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้จัดการฝ่ายผลิต จะเป็นการบริหารจัดการตามแผนที่วางไว้แล้วเป็นหลัก ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ดังนั้น การจัดการเชิงกลยุทธ์จึงอาจไม่มีผลต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตเท่าที่ควรในสายตาพนักงาน

**จำนวนพนักงานในโรงงาน** กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงงานที่มีพนักงานในโรงงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วนรยยนต์ในเทคนิคอุตสาหกรรมอมตะนคร ต่างกัน ในด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องราวระหว่างประเทศ โดยสามารถจำแนกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

- ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานในโรงงาน 100-200 คน มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานใน โรงงานมากกว่า 300 คนขึ้นไป เหตุผลอาจเป็นเพราะใน โรงงานที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตต้องใช้ทักษะในการบริหารงานเป็นทีมซึ่งจะรวมถึง การสร้างทีมงานเพื่อทำงานให้สอดคล้องกัน มีการประสานงานกัน อย่างดี การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน และการบริหารการเปลี่ยนแปลงของทีมงานที่สร้างขึ้นมานั้น การทำงานเป็นทีมจะทำให้พนักงานเกิดความสามัคคี รักใคร่ปรองดองกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในโรงงานที่มีพนักงานค่อนข้างมากนั่นเอง

- ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องราวระหว่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานใน โรงงานต่ำกว่า 100 คน มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานใน โรงงาน 101-200 คน เหตุผลอาจเป็นเพราะ โรงงานที่มีพนักงานต่ำกว่า 100 คน ทำให้ผู้จัดการจะต้องมีความสามารถ

ในการเรียนรู้ระบบวัฒนธรรมในองค์กรตนเองและการรับรู้ถึงวัฒนธรรมอื่นๆ ที่รวดเร็วเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆ ของคู่แข่ง

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ผู้บริหารบริษัทประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ควรเน้นสมรรถนะการทำงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตด้านการสื่อสารและด้านการวางแผนการบริหารจัดการ ซึ่งรวมถึง การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการแก้ปัญหา การวางแผนและบริหารโครงการ การบริหารเวลา และการบริหารการเงินและงบประมาณ เพราะเป็นสมรรถนะที่พนักงานเห็นว่าสำคัญที่สุด
2. ผู้จัดการฝ่ายผลิตทุกคนควรเพิ่มศักยภาพ และมีการเรียนรู้ ฝึกฝนเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานของตนเองให้มากขึ้น
3. พนักงานควรมีการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร และด้านการวางแผน โดยศึกษาจากผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีสมรรถนะในด้านดังกล่าว เพื่อการเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต นอกจากนี้ การมองและปฏิบัติตามบุคคลที่มีสมรรถนะการทำงานที่ดีเยี่ยมเป็นตัวอย่างที่ดีต่อการทำงานของตนเอง

### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานของผู้จัดการฝ่ายผลิต
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับระบบการบริหารงานที่ดี ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการบริหารงานและแนวทางแก้ไขปัญหา ของโรงงานชิ้นส่วนรถยนต์ ซึ่งมีมากขึ้นเรื่อยๆ และเติบโตอย่างมากในอนาคต
3. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน และแนวทางในการปรับปรุงระบบการทำงาน of โรงงานชิ้นส่วนรถยนต์ใหญ่ ที่สำคัญ เช่น GM, Toyota, Ford ฯลฯ

## เอกสารอ้างอิง

- กัญญาภรณ์ ศรีสุข. (2542). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จารึก รัตนวงศ์. (2531). *ทัศนคติของผู้จัดการสาขาธนาคารกสิกรไทยต่อการนำระบบควบคุมมาใช้ในการบริหาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชาติ บัวเสถียร. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน*. รายงานการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ

- มหาบัณฑิต สาขาการจัดการองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.  
ชูศรี วงศ์รัตน. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต  
การพิมพ์.
- ชาติรี มณีศรี. (2521). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา
- เทือน ทองแก้ว. (2547). *สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ* (ออนไลน์).  
บทคัดย่อ: <http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/article/tuan2.htm>[2549,10 สิงหาคม].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- ประทีน หงษ์แก้ว. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่*(ออนไลน์).บทคัดย่อ :  
[http://dnp.go.th/researchandthesis.total\\_ebdm/ebdm%2021.doc](http://dnp.go.th/researchandthesis.total_ebdm/ebdm%2021.doc)[2549,22 ตุลาคม]
- ประวิทย์ ทิมครองธรรม. (2548). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก*.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศุภสดี สัตยมานะ. (2521). *การบริหารรัฐกิจ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พีระพัสณา
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2546). *การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตต, สุดา สุวรรณภิรมย์, ชวลิตประภวานนท์, สมศักดิ์ วานิชยา  
ภรณ์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร
- สมควร วิชิตนันท์. (2527). *กระบวนการบริหารและการตัดสินใจของผู้จัดการธนาคารพาณิชย์ใน  
กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2447). *Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้*. (ออนไลน์).  
บทคัดย่อ : <http://72.14.203.104/search?q=cacche:xWNlkeJbeTJM:ftpi.or.th/FTPIWeb...> [2549,41 สิงหาคม]
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). *สมรรถนะ(Competency): เครื่องมือหลักสำหรับองค์กรในยุค  
การแข่งขัน*(ออนไลน์).บทคัดย่อ :[http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/tuan/ file  
21122005046.doc](http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/tuan/file21122005046.doc)[2549,25 สิงหาคม]
- อรุณ รักธรรม. (2527). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :  
ไทยวัฒนาพานิช
- อานนท์ สักดิ์วีระวิชัย. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*  
(ออนไลน์). บทคัดย่อ : <http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/tuan/file21122005046.doc>  
[2549,10 สิงหาคม].

- Barnard, Chester I.(1966). *Organization and Management*. Cambridge, M.A. : Harvard University Press
- Don Hellriegel, Susan E. Jackson, John W. Slocum Hardcover. (2001). *A Competency-Based Approach* (online). Abstract from:[http://www.fetchbook.info/search\\_Susan\\_E.Jackson/searchBy\\_Author.html](http://www.fetchbook.info/search_Susan_E.Jackson/searchBy_Author.html)
- Magnuson, Walter c.(1971). *The Characteristics of Successful School Business Managers, Dissertation Abstracts International*. (online). Abstract from:  
<http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/rrhh/compeun1.htm>[2006,Oct 20].
- McClelland, D.C. (1973). *“Testing for Competence rather than for Intelligence,”* (online). Abstract from:  
<http://www.centerforokewashingtonstudies.com/nsr/bsd/coho.htm>[2006,Oct 20].
- Richard, Bayatzis.(1982). *The Competency Manager* (online). Abstract from: [http://www.see-rip.com/Projiects/FinalPMTToolkit\\_Jan2003](http://www.see-rip.com/Projiects/FinalPMTToolkit_Jan2003)[2006,Aug 27].
- Yamane,Taro. (1970). *Statistic an introductory analysis* (2<sup>nd</sup> ed.). Tokyo: John Weather Hill

## ผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย	นายวินันทร ภัตรจันทร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	85 ม. 2 ซอย 8 ถนนรามอินทรา แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ
ประวัติการศึกษา	บริหารการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาศาสตรบัณฑิต (เครื่องกล) สถาบันราชภัฏพระนคร
ประวัติการทำงาน	หัวหน้าแผนกเมททอล พาร์ท ฝ่ายวิศวกรรม บริษัทแวนต้า แพล จำกัด





