

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นทำการศึกษาถึงระดับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร และเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครของกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกัน มีเครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที (t-test) ในการทดสอบความแตกต่างด้านเพศ และค่าแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ในการทดสอบความแตกต่างด้านอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้และจำนวนพนักงานในโรงงาน กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วนรถยนต์ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร และถ้าพบว่ามี ความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Least Square Method สามารถ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครของกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้เริ่มต้นจากการพิจารณาจากกรอบแนวคิด และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการศึกษาเปรียบเทียบกับแบบสอบถามที่มีผู้ทำการศึกษามาแล้ว ซึ่งแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในอดีตจนถึงปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และจำนวนพนักงานและเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในโรงงานหรือสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิต ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการวางแผนการบริหารจัดการ ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์ ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ และด้านความสามารถ ในการควบคุมตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC* (statistical package for the social science / personal computer plus) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการวิจัย และเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1. ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ (Percentage) ใช้ศึกษาจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ประกันตนกับการให้บริการทางการแพทย์
3. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน โดยวิธี t-test
4. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance: ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยศึกษา สามารถสรุปผลโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาระดับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิต ชั้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวน 400 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ จำนวนพนักงานในโรงงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ได้ผลสรุปดังนี้

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 รองลงมาคือ อายุ 30-35 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3

1.3 ระดับการศึกษา

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

1.4 ประสบการณ์ทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 191คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาคือมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5

1.5 รายได้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,00 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

1.6 จำนวนพนักงานในโรงงาน

จำนวนพนักงานในโรงงานส่วนใหญ่มีประมาณ 201-300 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาคือ มีจำนวนพนักงานมากกว่า 300 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.5

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชั้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับสมรรถนะการทำงานของ ผู้จัดการฝ่ายผลิตชั้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชั้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

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

2.1 ด้านการสื่อสาร ผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิกมอุตสาหกรรมอมตะนครมีสมรรถนะด้านการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานดี เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การสื่อสารด้วยวาจา อันดับสามคือ การสื่อสารด้วยการฟัง อันดับสี่คือ การสื่อสารด้วยการอ่าน และอันดับสุดท้ายคือ การสื่อสารด้วยการเขียน

2.2 ด้านการวางแผนการบริหาร ผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิกมอุตสาหกรรมอมตะนครมีสมรรถนะในการแก้ไขปัญหาดี เป็นอันดับแรก อันดับสองคือ การวางแผน อันดับสามคือ การตัดสินใจ และอันดับสุดท้ายคือ การจัดการความเสี่ยง

2.3 ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิกมอุตสาหกรรมอมตะนครมีสมรรถนะในการพัฒนาทีมงานสู่เป้าหมายดี เป็นอันดับแรก อันดับสองคือ การยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน อันดับสามคือ การประสานงานในองค์กร และอันดับสุดท้ายคือ การสร้างทีมงานที่ดีในการทำงาน

2.4 ด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์ ผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิกมอุตสาหกรรมอมตะนครมีสมรรถนะในความเข้าใจในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ดี เป็นอันดับแรก อันดับสองคือ ความเข้าใจในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และอันดับสุดท้ายคือ ความเข้าใจธุรกิจที่ตนเองทำอยู่

2.5 ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ ผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิกมอุตสาหกรรมอมตะนครมีสมรรถนะในด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศดี ในระดับมาก และมีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมต่างๆ ที่หลากหลายระหว่างประเทศ อยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ในระดับคะแนนที่ต่ำกว่า

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

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะของ ผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

จากการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสมรรถนะ ของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยจำแนกเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนพนักงานในโรงงาน สามารถสรุปได้เป็น รายด้านดังต่อไปนี้

3.1 กลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ในทุกๆ ด้าน เหตุผลอาจเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิตในสายการผลิต ซึ่งมีหน้าที่ ความรับผิดชอบค่อนข้างน้อย และทำงานแบบเดียวกัน ทั้งเพศชายและหญิงในการรับการ มอบหมายงานให้รับผิดชอบแต่ละชิ้น การสะท้อนในการมองวิสัยทัศน์ของผู้จัดการฝ่ายผลิตจะเท่า ๆ กัน เพราะได้รับรู้สื่อพร้อมกัน ดังนั้นจึงไม่ทำให้ความคิดเห็นของเพศชายและหญิงที่มีต่อ สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตแตกต่างกัน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30-35 ปี มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46-50 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.5$)

3.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่าย ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครต่างกัน โดยสามารถจำแนกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

- ด้านการสื่อสาร โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า ปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี

- ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าปริญญาตรี และ วุฒิการศึกษาปริญญาตรีจะมีระดับความ คิดเห็นต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี

- ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการ การศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่สูงกว่า ปริญญาตรี

- ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาที่ ต่ำกว่าปริญญาตรี 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

3.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ต่างกัน โดยสามารถจำแนกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

- ด้านการสื่อสาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และ 40,001-50,000 บาท

- ด้านการวางแผนการบริหารจัดการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป

- ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท

- ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อ

เดือน 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท 50,000 บาทขึ้นไป และยังพบกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท

- ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และ 50,000 บาทขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อ เดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีระดับ ความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท

3.6 กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงงานที่มีพนักงานในโรงงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ต่างกัน ในด้าน ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่อง ระหว่างประเทศ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.5$) โดยสามารถจำแนกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

- ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานในโรงงาน 100-200 คน มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานในโรงงานมากกว่า 300 คนขึ้นไป

- ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี พนักงานในโรงงานต่ำกว่า 100 คน มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานในโรงงาน 101-200 คน และกลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานในโรงงาน 101-200 คน มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่ม ตัวอย่างที่มีพนักงานในโรงงาน 201-300 คน และพนักงานในโรงงานมากกว่า 300 คนขึ้นไป

อภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสมรรถนะ ของผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

เพศ ในด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของ ผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ไม่แตกต่างกัน ในทุกๆ ด้าน เหตุผลอาจเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิตในสายการผลิต ซึ่งมีหน้าที่ ความรับผิดชอบค่อนข้างน้อย และทำงานแบบเดียวกัน ทั้งเพศชายและหญิงในการรับการ มอบหมายงานให้รับผิดชอบแต่ละชิ้น การสะท้อนในการมองวิสัยทัศน์ของผู้จัดการฝ่ายผลิตจะเท่า ๆ กัน เพราะได้รับรู้สื่อพร้อมกัน ดังนั้นจึงไม่ทำให้ความคิดเห็นของเพศชายและหญิงที่มีต่อ สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตแตกต่างกัน

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิต ขึ้นส่วนรายนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครต่างกันในด้านความสามารถในการรับรู้เรื่อง ระหว่างประเทศ โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30-35 ปี มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ต่ำกว่า 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 โรงงานผลิตขึ้นส่วนรายนต์ส่วนใหญ่ในนิคมอมตะนคร เป็นโรงงานของชาวต่างชาติ ภาษาหรือ วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นแนวประเทศของเจ้าของบริษัท เช่น หากโรงงานเป็นของชาวญี่ปุ่น ผู้จัดการควรจะพูดภาษาญี่ปุ่นหรือภาษาอังกฤษได้ สื่อสารกัน ได้เป็นอย่างดี พนักงานที่มีอายุมากจะ ตระหนักถึงความสำคัญในส่วนนี้ และจะมองว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตของตน ถ้ามีความสามารถด้านภาษา จะมีสมรรถนะสูงกว่า ดังทฤษฎี Six Key Managerial Competencies หรือ Competency หลัก ของผู้บริหาร 6 ประการ ที่กล่าวว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตควรมีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมที่ หลากหลาย ทั้งในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับเจ้าของบริษัท ก็ทำให้การทำงานของพวกเขาล่องตัวกว่า ในขณะที่เดียวกัน กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าจะเห็นความสำคัญในส่วนนี้น้อยกว่า เพราะ ไม่ต้องสื่อสารกับผู้จัดการฝ่ายผลิตเอง และยังไม่พบเจอปัญหาใดในเรื่องนี้มากเท่ากลุ่มที่มีอายุ มากกว่า ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน (โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุมากกว่า) จึงมักจะมีความคิดเห็น เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตด้านความสามารถในการรับรู้เรื่อง ระหว่างประเทศต่างกันไป

วุฒิการศึกษา จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วนรายนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครต่างกัน โดย สามารถจำแนกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

- ด้านการสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี เหตุผลอาจเป็นเพราะ ในกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า มักจะมีมุมมองที่กว้างกว่าที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ พิจารณา จากหลักแนวความคิดของแมคเคิลแลนด์ ที่กล่าวถึงสมรรถนะของผู้จัดการ ในด้าน ทักษะ (Skill) ว่าเป็น สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถ ปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไวและบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่

อธิบายถึงบุคคลนั้น 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 ย่อมเป็นส่วนที่ช่วยให้งานเป็นไปด้วยความราบรื่น 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 กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อาจเป็นเพราะสมรรถนะด้านการควบคุมตนเองของผู้จัดการฝ่ายผลิต เป็นสมรรถนะที่สำคัญที่พนักงานฝ่ายผลิตทุกคนต้องการ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีการศึกษาสูง เพราะถือเป็นเรื่องจิตวิทยาและเป็นเรื่องของความรู้สึก ซึ่งจะรวมไปถึง ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม แรงขับส่วนตัวและการตั้งสติ การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเข้าใจในตนเองและการพัฒนาตนเองของผู้จัดการฝ่ายผลิต ซึ่งเป็นจิตวิทยาในการคุมคน

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 เพราะต้องมีการสื่อสารกับหลายฝ่าย รวมไปถึงกับชาวต่างชาติที่เป็นเจ้าของ ในการทำงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตจะมีหน้าที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานสมรรถนะด้านการสื่อสารที่ดี จะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้เห็นศักยภาพของการทำงานของผู้จัดการที่ส่งผลไปสู่ความก้าวหน้าขององค์กร

รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วนรายนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ต่างกันทุกด้านยกเว้นด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์ โดยจากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่ำส่วนใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากกลุ่มที่มีรายได้สูง เหตุผลอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำมักจะมีอคติหว้งในเรื่องการทำงานไม่สูง เท่าคนที่มรายได้สูงกว่า ดังนั้นจึงทำให้มีความคาดหวังในตัวผู้จัดการฝ่ายผลิตไม่มากเท่ากลุ่มที่มีรายได้สูง นอกจากนี้ ในมุมมองของพนักงานที่รายได้ต่างกัน เห็นว่า สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายในด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์ ไม่ต่างกัน เหตุผลอาจเป็นเพราะการจัดการเชิงกลยุทธ์โดยปกติจะหมายถึง ความเข้าใจในธุรกิจ ความเข้าใจในองค์กร และการดำเนินกลยุทธ์ตามนโยบายบริษัท ซึ่งผู้จัดการฝ่ายผลิตมีหน้าที่ในการดำเนินตามแผนที่วางไว้แล้ว ให้แผนเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งแผนที่วางมาให้ดำเนินงานนั้น อาจไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะนำบริษัทบรรลุผลกำไรสูงสุดหรือเป้าหมายได้เท่าที่ควร ซึ่งจะเห็นได้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้จัดการฝ่ายผลิต จะเป็นการบริหารจัดการตามแผนที่วางไว้แล้วเป็นหลัก ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไม่ได้

ดังนั้น การจัดการเชิงกลยุทธ์จึงอาจไม่มีผลต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตเท่าที่ควรในสายต
พนักงาน

จำนวนพนักงานในโรงงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงงานที่มีพนักงานในโรงงาน
ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตขึ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรม
อมตะนคร ต่างกัน ในด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่อง
ระหว่างประเทศ โดยสามารถจำแนกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

- ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานในโรงงาน
100-200 คน มีระดับความคิดเห็นต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานใน โรงงานมากกว่า 300 คนขึ้นไป
เหตุผลอาจเป็นเพราะใน โรงงานที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า ผู้จัดการฝ่ายผลิตต้องใช้ทักษะในการ
บริหารงานเป็นทีมซึ่งจะรวมถึง การสร้างทีมงานเพื่อทำงานให้สอดคล้องกัน มีการประสานงานกัน
อย่างดี การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน และการบริหารการเปลี่ยนแปลงของทีมงาน
ที่สร้างขึ้นมาขึ้น การทำงานเป็นทีมจะทำให้พนักงานเกิดความสามัคคี รักใคร่ปรองดองกัน ซึ่งเป็น
ปัจจัยสำคัญในโรงงานที่มีพนักงานค่อนข้างมากนั่นเอง

- ด้านความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานใน
โรงงานต่ำกว่า 100 คน มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานใน โรงงาน 101-200
คน เหตุผลอาจเป็นเพราะ โรงงานที่มีพนักงานต่ำกว่า 100 คน ทำให้ผู้จัดการจะต้องมีความสามารถ
ในการเรียนรู้ระบบวัฒนธรรมในองค์กรตนเองและการรับรู้ถึงวัฒนธรรมอื่นๆ ที่รวดเร็วเพื่อให้
ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆ ของคู่แข่ง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ผู้บริหารบริษัทประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ควรเน้น
สมรรถนะการทำงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตด้านการสื่อสารและด้านการวางแผนการบริหารจัดการ
ซึ่งรวมถึง การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการแก้ปัญหา การวางแผนและบริหาร
โครงการ การบริหารเวลา และการบริหารการเงินและงบประมาณ เพราะเป็นสมรรถนะที่
พนักงานเห็นว่าสำคัญที่สุด

2. ผู้จัดการฝ่ายผลิตทุกคนควรเพิ่มศักยภาพ และมีการเรียนรู้ ฝึกฝนเพิ่มเติม เพื่อเพิ่ม
สมรรถนะในการทำงานของตนเองให้มากขึ้น

3. พนักงานควรมีการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร และด้านการวางแผน
โดยศึกษาจากผู้จัดการฝ่ายผลิตที่มีสมรรถนะในด้านดังกล่าว เพื่อการเติบโตในหน้าที่การงานใน

อนาคต นอกจากนี้ การมองและปฏิบัติตามบุคคลที่มีสมรรถนะการทำงานที่ดีเยี่ยมเป็นตัวแบบที่ดีต่อการทำงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

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

บรรณานุกรม

- กัญญาภรณ์ ศรีสุข. (2542). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จารึก รัตนวงศ์. (2531). *ทัศนคติของผู้จัดการสาขาธนาคารกสิกรไทยต่อการนำระบบควบคุมมาใช้ในการบริหาร*. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประทีน หงษ์แก้ว. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประวิทย์ ทิมครองธรรม. (2548). **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ศุภสดี สัตยमानะ. (2521). การบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พระโพธิ์

สมควร วิจิตนันท์. (2527). กระบวนการบริหารและการตัดสินใจของผู้จัดการธนาคารพาณิชย์ใน กรุงเทพมหานคร. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2546). **การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตต, สุดา สุวรรณภิรมย์, ชาลิตประภวานนท์, สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2545). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ธรรมสาร

ศุภัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2004). **Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้**

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). **สมรรถนะ(Competency): เครื่องมือหลักสำหรับองค์กรในยุคการแข่งขัน(ออนไลน์).**บทคัดย่อ :

<http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/tuan/file21122005046.doc>[2549,25 สิงหาคม]

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น

ชูชาติ บัวเสถียร. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.**รายงานการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

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].

อรุณ รักรธรรม. (2527). **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ :

ไทยวัฒนาพานิช

อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย. (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,1996
- 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
- Magnuson, Walter c.(1971). ***The Characteristics of Successful School Business Managers, Dissertation Abstracts International***.
- McClelland, D.C. (1973). ***“Testing for Competence rather than for Intelligence,”*** American Psychologist.
- Richard, Bayatzis.(1982). ***The Competency Manager*** (online). Abstract from: http://www.see-rip.com/Projects/FinalPMTToolkit_Jan2003[2006,Aug 27].
- Yamane,Taro. (1970). ***Statistic an introductory analysis*** (2nd ed.). Tokyo: John Weather Hill

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การศึกษาระดับสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรม
อมตะนคร

แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น ๒ ตอน คือ ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป , ตอนที่ ๒ แบบสำรวจ
ความสามารถในการวางแผน จัดระบบ กำหนด และควบคุมในการดำเนินงานของผู้จัดการ ฝ่าย
ผลิต

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : กรุณาตอบทุกข้อโดยทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าคำตอบหรือเติมคำใน
ช่องว่างที่ใกล้เคียงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

๑. เพศ

ชาย หญิง

๒. อายุ

อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี อายุ ๔๑ - ๔๕ ปี
 อายุ ๓๐ - ๓๕ ปี อายุ ๔๖ - ๕๐ ปี
 อายุ ๓๖ - ๔๐ ปี อายุ ๕๐ ขึ้นไป

๓. วุฒิทางการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ประสบการณ์การทำงานในอดีตจนถึงปัจจุบัน

น้อยกว่า ๑ ปี ๑-๕ ปี
 ๖ - ๑๐ ปี มากกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป

๕. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐ บาท
 ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท ๔๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ บาท
 ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท ๕๐,๐๐๐ ขึ้นไป

๖. จำนวนของพนักงานและเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในโรงงานหรือสถานประกอบการของท่าน

ต่ำกว่า ๑๐๐ คน ๒๐๑ - ๓๐๐ คน
 ๑๐๑ - ๒๐๐ คน มากกว่า ๓๐๐ คนขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสำรวจ ความสามารถในการวางแผน จัดระบบ กำหนดและควบคุมในการ
ดำเนินงานของผู้จัดการฝ่ายผลิต

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนตามความคิดเห็นของท่าน

- 1 หมายถึง ระดับคะแนนน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับคะแนนน้อย
- 3 หมายถึง ระดับคะแนนปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับคะแนนมาก
- 5 หมายถึง ระดับคะแนนมากที่สุด

สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิต	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1. การสื่อสาร					
<u>ท่านคิดว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตควรจะมีความสามารถในการสื่อสารอยู่ในระดับใด</u>					
1.1 การสื่อสารด้วยวาจา
1.2 การสื่อสารด้วยการเขียน
1.3 การสื่อสารด้วยการฟัง
1.4 การสื่อสารด้วยการอ่าน
1.5 การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน
2. การวางแผนและการบริหารจัดการ					
<u>ท่านคิดว่าผู้จัดการควรจะมีสามารถในการจัดการในฝ่ายผลิตอยู่ในระดับใด</u>					
2.1 การวางแผน
2.2 ความสามารถเชิงวิเคราะห์
2.3 ความรู้ในระบบงบประมาณ
2.4 ความสามารถในการลดต้นทุน
2.5 การจัดการความเสี่ยง
2.6 การแก้ไขปัญหา
2.7 การตัดสินใจ
2.8 ความรู้ในการบริหารองค์กร
2.9 ความรู้ในด้านการตลาด
2.10 การบริหารเวลาให้ได้ตามเป้าหมาย

สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายผลิต	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
3. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
<u>ท่านคิดว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตควรจะมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม</u>					
3.1 การประสานงานในองค์กร
3.2 การสร้างทีมงานที่ดีในการทำงาน
3.3 การยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน
3.4 การพัฒนาทีมงานสู่เป้าหมาย
4. ความสามารถเชิงกลยุทธ์					
<u>ท่านคิดว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตควรจะมีสามารถในการเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับใด</u>					
4.1 ความเข้าใจธุรกิจที่ตนเองทำอยู่
4.2 ความเข้าใจในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่
4.3 การใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้ฝ่ายผลิตบรรลุเป้าหมาย
5. ความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ					
<u>ท่านคิดว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตควรมีการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศอยู่ในระดับใด</u>					
5.1 ความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายระหว่างประเทศ
5.2 ความสามารถในการรับรู้วัฒนธรรมอื่น ๆ ด้วยความรวดเร็วทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน
6. ความสามารถในการควบคุมตนเอง					
<u>ท่านคิดว่าผู้จัดการฝ่ายผลิตควรมีความสามารถในการควบคุมตนเองในระดับใด</u>					
6.1 การควบคุมและบริหารอารมณ์
6.2 ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมในการทำงาน
6.3 การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
6.4 การพัฒนาตนเอง

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of Cases = 50

Item-total Statistics

	Mean if Item Deleted	Scale	Alpha if Item Deleted
A1			,8748
A2			,8682
A3			,8728
A4			,8687
A5			,8768
B1			,8799
B2			,8743
B3			,8720
B4			,8739
B5			,8739
B6			,8734
B7			,8743
B8			,8808
B9			,8761
B10			,8685
C1			,8737
C2			,8760
C3			,8734
C4			,8712
D1			,8733
D2			,8690
D3			,8696
E1			,8669
E2			,8696
F1			,8719
F2			,8742
F3			,8652
F4			,8738

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 28 items

Alpha = ,8768 Standardized item alpha = ,8718

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย

นายวันนัทร ภัทร์จันทร์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

85 ม. 2 ซอย 8

ถนนรามอินทรา แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549

บริหารการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

พ.ศ. 2536

วิทยาศาสตรบัณฑิต (เครื่องกล)

สถาบันราชภัฏพระนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2547-ปัจจุบัน

หัวหน้าแผนกเมททอล พาร์ท ฝ่ายวิศวกรรม

บริษัทแวนด้า แพลด จำกัด