

สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

COMPETENCIES AFFECTING THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN A READY TO  
DRINK FRUIT JUICE COMPANY IN NAKHON PATHOM

นางสาวกฤตยา ศรีมาลัย

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Krittaya Srimalai

Industrial Management, Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล เช่น เพศ, อายุ, ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริการที่ดี, การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงาน, การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม, และการทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัทจำนวน 400 คน ซึ่งตอบแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form แบบสอบถามที่ใช้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.906 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample T-Test, One-Way ANOVA และการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.37$ , S.D.=.480) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.41$ , S.D.=.560) รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X}=4.40$ , S.D.=.551) และ ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X}=4.35$ , S.D.=.406) 3) ผลเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ และตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มในจังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ปัจจัยประชากรศาสตร์, สมรรถนะการปฏิบัติงาน, ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด, การตัดสินใจซื้อ, น้ำดื่มผลไม้

### **Abstract**

This research aims to investigate: 1) The personal factors, such as gender, age, work experience, and job position, affecting the work performance of employees in a ready-to-drink fruit juice company in Nakhon Pathom Province; 2) The competencies impacting the work performance of employees, which include five aspects: achievement orientation, service quality, job expertise, adherence to correctness and ethics, and teamwork. The sample for this study comprised 400 employees from the company, who responded to an online questionnaire created by the researcher using Google Forms. The questionnaire employed a 5-point Likert scale, with a reliability coefficient of 0.906. Data analysis involved descriptive statistics such as percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics including Independent Sample T-Test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression to test hypotheses at a significance level of 0.05.

The findings indicate that:

1. The overall performance competencies of employees at the ready-to-drink fruit juice company in Nakhon Pathom Province are rated as high.
2. The overall work performance of employees at the company is rated as high ( $M = 4.37$ ,  $SD = 0.480$ ). Among the individual aspects, the highest mean scores are for time ( $M = 4.41$ ,  $SD = 0.560$ ), followed by cost ( $M = 4.40$ ,  $SD = 0.551$ ), and work volume ( $M = 4.35$ ,  $SD = 0.406$ ).
3. A comparison of work performance levels based on gender reveals no significant differences overall. However, differences in work performance were found based on age, work experience, and job position, with significant differences at the 0.05 level.

**Keywords:** Demographic Factors, Work Performance Competencies, Marketing Mix Factors, Purchase Decision, Fruit Juice

## ความเป็นมา

ในปัจจุบัน การแข่งขันในตลาดน้ำผลไม้พร้อมดื่มมีความเข้มข้นมากขึ้น เนื่องจากมีผู้ผลิตรายใหม่เข้าสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มผู้บริโภคและสภาพสังคมที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ทำให้องค์กรต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ด้านการตลาด ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี องค์กรอาจต้องมีการปรับปรุงกลยุทธ์ พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ปรับตัวและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้สามารถแข่งขันและคงอยู่ในตลาดได้ บุคลากรที่มีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงานจะช่วยทำให้องค์กรเดินไปข้างหน้าและบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และเติบโตในธุรกิจได้สำเร็จ (นวพัญญ์ นิดจันทร์, 2567; พรพิมล พิทักษ์ธรรม, 2559) เทคโนโลยียังเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถและเท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ สมรรถนะของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ส่วนบุคคล ทัศนคติ และแรงจูงใจ องค์กรมีความคาดหวัง มีเป้าหมายในเชิงธุรกิจ เช่น คาดหวังจะได้รับผลผลิตที่สูงขึ้น มีคุณภาพ มีกำไร เติบโต เป็นที่ยอมรับ และมีภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดี เพื่อให้พนักงานสามารถนำความสามารถที่มีออกมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี องค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้ (HREX.asia, 2019) เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงสมรรถนะการทำงานของพนักงานให้มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่ม : กรณีศึกษาบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่ม : กรณีศึกษาบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่ม : กรณีศึกษาบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

2. ได้ทราบถึงสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

3. เพื่อนำข้อมูลไปปรับเปลี่ยนและพัฒนาความรู้/ความสามารถของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐมให้มีศักยภาพอย่างเหมาะสมกับยุคปัจจุบันและอนาคต

4. เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เพื่อวางแผนการด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เหมาะสมต่อไป

## แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### ความหมายปัจจัยประชากรศาสตร์

วสิน สันหกรณ์ (2557) กล่าวว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประชากร ซึ่งมีรากฐานของคำศัพท์ภาษากรีก มาจากคำว่า “Demo” หมายถึง “People” แปลว่า ประชากร หรือประชาชนและคำว่า “Graphy” ซึ่งหมายถึง “Description” ซึ่งหมายความว่า ลักษณะการนำคำศัพท์ทั้งสองมารวมกันก็จะให้ความหมายว่า วิชาที่เกี่ยวกับประชากร

วชิรวัชร งามละม่อน (2558) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ คือ ความหลากหลายและความแตกต่างเกี่ยวกับบุคคล เช่น เพศ สถานภาพ อายุ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย และความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยแสดงความเป็นมาของแต่ละบุคคลตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งความแตกต่างและความหลากหลายของบุคคลนี้ สามารถบ่งชี้ลักษณะพฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคลที่แตกต่างกัน การตัดสินใจแตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ หรือความเป็นมาของบุคคลนั่นเอง

### ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์

Defleur, 1998 (อ้างใน สุภศิริ สุทธินิติวงศ์, 2560) ได้เสนอทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) โดยหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล มีดังนี้

1. มนุษย์มีความแตกต่างกันอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยา
2. ส่วนใหญ่ความแตกต่างที่เกิดขึ้นมาจากการเรียนรู้
3. แต่ละบุคคลการอบรมเลี้ยงดูภายใต้สถานการณ์ที่ต่างกัน ทำให้การเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง
4. การเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติค่านิยมและความเชื่อถือเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

Adam Hayes (2022) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ คือ การวิเคราะห์ประชากรเพื่อใช้อธิบายการกระจายของคุณลักษณะประชากรในสังคมหรือกลุ่มประชากรอื่นๆ เพื่อทำความเข้าใจ สร้างนโยบาย และคาดการณ์ว่าสังคมหรือกลุ่มประชากรจะมุ่งไปทางทิศทางใดในอนาคต ข้อมูลประชากรศาสตร์มีได้หลายรูปแบบแต่ส่วนใหญ่มักจะอธิบายถึงการกระจายของลักษณะประชากร เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส โครงสร้างครัวเรือน รายได้ ความมั่นคง การศึกษา ศาสนา เป็นต้น เพื่อศึกษาความแตกต่างดังกล่าว ศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

### ความหมายของสมรรถนะในการทำงาน

ศิริวิดี ชูเชิด (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

อุเทน คงมี (2558) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ตลอดจนบุคลิกลักษณะที่ทำให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่ต้องการจากบุคคล คุณลักษณะต่างๆ ของบุคคลเหล่านี้ซึ่งประกอบเข้าด้วยกันอันเป็นผลทำให้งานบรรลุสำเร็จ หรือมีผลงานได้ตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด

หอมหวาน แสนเวียงจันทร์ (2558) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะบุคคล (Characteristics) แสดงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

### ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังที่ต่างกันสภาพร่างกาย สภาพจิตใจการศึกษาที่สูงถึงความรู้ ความสามารถ ความถนัด โดยมีปัจจัยสนับสนุนจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่าง

### ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการทำงาน

O'Hagan (1996) ได้อธิบายว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลสามารถถ่ายทอดด้านความรู้และทักษะเฉพาะที่ตนเองมีอยู่ ไปสู่กิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทำให้เกิดคุณค่าในงานใหม่ เช่น การวางแผน การปรับกระบวนการทำงานใหม่ หรือการได้รับหน้าที่พิเศษอื่นนอกเหนือจากงานปัจจุบันที่ทำอยู่นอกจากนั้นยังอาจหมายถึงความมีประสิทธิภาพและคุณภาพของบุคคลในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ซึ่งสามารถพัฒนาเรียนรู้ได้ง่าย รวดเร็วกว่าการสร้างค่านิยม

Scott B. Parry (อ้างใน ฌัฐนิชา หล่อประดิษฐ์, 2564) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของ

ตำแหน่งงานนั้นๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการอบรมและการพัฒนา

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิราพร พิมสาร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานเชียงใหม่ในทศวรรษที่ 2560 จากการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานสำนักงานเชียงใหม่ในทศวรรษที่ 2560 โดยสูงสุด คือ ด้านทักษะและความสามารถในการแสดงออกรองลงมา ด้านความสามารถหลักของตัวบุคคล ด้านความรู้ และทักษะในการทำงาน ด้านค่านิยมหลักและความเชื่อ ตามลำดับ โดยด้านความสามารถหลักของตัวบุคคล มีความสำคัญสูงสุด คือ สามารถนำความรู้และทักษะในการทำงานของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ด้านค่านิยมหลักและความเชื่อ มีความสำคัญสูงสุด คือ ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านความรู้และทักษะในการทำงานมีความสำคัญสูงสุด คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำ และสามารถถ่ายทอดความรู้นี้ได้ และด้านทักษะและความสามารถในการแสดงออก มีความสำคัญสูงสุด คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจริงใจต่อลูกค้า ต่อองค์กรและต่อตนเอง 2. จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานสำนักงานเชียงใหม่ในทศวรรษที่ 2560 สมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานผลการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทศวรรษที่ 2560 สมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานระดับมาก โดยสูงสุด คือ ด้านความสามารถด้านภาวะการเป็นผู้นำ รองลงมาด้านความสามารถเฉพาะบทบาทหน้าที่, ด้านความสามารถทางเทคนิค, ด้านทักษะความชำนาญประจำตำแหน่ง และความสามารถในสายงานตามลำดับ

ปิยะเทพ ปุระณศิริ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมากสำนักงานนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

เฉลิมวุฒิ เข้มประโคน ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร บริษัท มหาจักร แอร์ คอนดิชันเนอร์ส จำกัด

### 1. เปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากรจำแนกตามประชากรศาสตร์

1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะของบุคลากรแตกต่างกัน เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงมีวิธีการเรียนรู้ที่ต่างกันมีความสนใจแตกต่างกัน หรือความสามารถที่ต่างกันองค์กรมีการจัดแบ่งภาระหน้าที่ของการทำงานโดยชัดเจนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพโดยลักษณะเนื้องานแต่ละกลุ่มเพศอาจมีความแตกต่างกัน เช่น ด้านงานเอกสารมอบหมายให้ผู้หญิงลงมือปฏิบัติ ด้านงานซ่อมบำรุงมอบหมายให้ผู้ชายลงมือปฏิบัติ

1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมรรถนะของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก องค์การเน้นในด้านการสรรหาบุคลากรที่มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ ทั้งด้านทักษะความรู้ ทักษะคุณลักษณะนิสัย และแรงจูงใจภายใน เพื่อให้เข้ามาร่วมกันขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้า และองค์การมีการพัฒนาทั้งด้านการถ่ายทอดงานและด้านการฝึกอบรม ส่งผลให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้

1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีสมรรถนะของบุคลากรไม่แตกต่างกัน บ่งบอกถึงสถานภาพของแต่ละคนไม่มีผลต่อสมรรถนะของบุคลากร กล่าวได้ว่าบุคลากรทุกคนมีสมรรถนะหรือมีทักษะ ความรู้ ทักษะคุณลักษณะนิสัย และแรงจูงใจภายใน ไม่แตกต่างกัน เพราะ องค์การไม่ได้จำกัดในสถานภาพของบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การการคัดเลือกบุคลากรการอบรมพัฒนาบุคลากรจึงมีความเท่าเทียมกัน

1.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะของบุคลากรแตกต่างกัน เนื่องจากองค์การประกอบไปด้วยบุคลากรหลากหลาย สมรรถนะที่มีจึงแตกต่างกันไปตาม รูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล หรือกล่าวได้ว่าบุคลากรมีทักษะ ความรู้ ทักษะคุณลักษณะนิสัย และแรงจูงใจภายใน แตกต่างกันไปตามสถานะและสิ่งแวดล้อมทั้งจากสถาบันการศึกษา ครอบครัว หรือองค์การ

1.5 บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีสมรรถนะของบุคลากรแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานของบุคลากรในองค์การค่อนข้างแตกต่างกันประกอบกับพฤติกรรม ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล สมรรถนะที่มีจึงแตกต่างกัน

1.6 บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีสมรรถนะของบุคลากรแตกต่างกัน เนื่องมาจาก ปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่ล้วนต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะเข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์การจึงมีการแข่งขันกันในตลาดแรงงานเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเข้ามาปฏิบัติงาน รายได้จึงเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ดึงดูดบุคลากรที่มีสมรรถนะเข้ามาสู่ในองค์การ ในองค์การก็จะประกอบไปด้วยบุคลากรที่หลากหลายความสามารถ หลากหลายความถนัด เพื่อสร้างให้องค์การดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนด

1.7 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์การมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับองค์การมาเป็นระยะเวลานานเป็นจำนวนมากการเปลี่ยนแปลงในองค์การมีน้อย ส่งผลให้การพัฒนาการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะของบุคลากรมีลักษณะใกล้เคียงกัน

## 2. ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร บริษัท มหาจักร แอร์ คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด

2.1 ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางและ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันนั่นคือ เมื่อปัจจัยองค์การเพิ่มขึ้นจะทำให้สมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้นตามเนื่องจากองค์การมีนโยบายการพัฒนาทั้งตัวบุคลากรและการพัฒนาองค์การให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การจึงผลักดันให้มีการฝึกอบรมบุคลากร การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม เทคโนโลยีทันสมัยที่นำมาใช้ในองค์การและการปลูกฝังค่านิยม

วัฒนธรรมองค์การที่ดีเพื่อให้บุคลากรในองค์การแสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงานออกมาได้อย่างเต็มที่  
เพื่อให้องค์การเจริญก้าวหน้า

## 6.กรอบแนวคิดงานวิจัย

สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

### ตัวแปรต้น

#### ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

- 1.เพศ
- 2.อายุ
- 3.ประสบการณ์ทำงาน
- 4.ตำแหน่งงาน

#### สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

- 1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2.ด้านการบริการที่ดี
- 3.ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 4.ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม  
และจริยธรรม
- 5.การทำงานเป็นทีม

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ), 2552

### ตัวแปรตาม

#### ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตน้ำผลไม้ จ.นครปฐม

- 1.ด้านคุณภาพของงาน
- 2.ด้านปริมาณงาน
- 3.ด้านเวลา
- 4.ด้านค่าใช้จ่าย

(Peterson and Plowman), 1953

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มในจังหวัดนครปฐมซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 1,000 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง 2567)

2. กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้กำหนด ตามทฤษฎี Taro Yamane (อ้างอิงอ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% เท่ากับ 286 ตัวอย่าง ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสมและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดการใช้ตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 ตัวอย่าง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่ส่งต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่ม จังหวัดนครปฐม ศึกษารวบรวมและคัดแปลง ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามปัจจัยประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านสมรรถนะต่อการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form โดยเก็บแบบสอบถามทดลอง (Try out) จำนวน 30 ชุด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จนได้ครบ 400 ชุด แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการลงข้อมูลของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง ของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มจังหวัดนครปฐม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตน้ำผลไม้แห่งหนึ่ง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ 1) สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ, อายุ, ประสบการณ์ทำงาน, ตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มในจังหวัดนครปฐม โดยใช้สถิติ Independent Sample T test และ One-Way ANOVA ในการทดสอบ 2) ปัจจัยด้านสมรรถนะที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์, ด้านการบริการที่ดี, ด้านการสร้างความเชี่ยวชาญในงาน, ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม, ด้านการทำงานเป็นทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มในจังหวัดนครปฐม โดยใช้สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ในการทดสอบ

### สรุปผลการศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับสมรรถนะต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

| สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน                 | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|-------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์                           | 4.30      | .388 | มาก   |
| ด้านการบริการที่ดี                              | 4.31      | .427 | มาก   |
| ด้านการสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ             | 4.41      | .413 | มาก   |
| ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม | 4.48      | .366 | มาก   |
| ด้านการทำงานเป็นทีม                             | 4.47      | .377 | มาก   |
| รวม                                             | 4.39      | .394 | มาก   |

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสมรรถนะต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.39$ , S.D.=.394) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.48$ , S.D.=.366) รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}=4.47$ , S.D.=.377) และด้านการสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $\bar{X}=4.41$ , S.D.=.413) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

| ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---------------------------------|-----------|------|-------|
| ด้านคุณภาพของงาน                | 4.33      | .405 | มาก   |
| ด้านปริมาณงาน                   | 4.35      | .406 | มาก   |
| ด้านเวลา                        | 4.41      | .560 | มาก   |
| ด้านค่าใช้จ่าย                  | 4.40      | .551 | มาก   |
| รวม                             | 4.37      | .480 | มาก   |

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.37$ , S.D.=.480) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.41$ , S.D.=.560) รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X}=4.40$ , S.D.=.551) และ ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X}=4.35$ , S.D.=.406) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ

| การปฏิบัติงาน    | เพศ  | N   | $\bar{X}$ | S.D. | t      | sig   |
|------------------|------|-----|-----------|------|--------|-------|
| ด้านคุณภาพของงาน | ชาย  | 293 | 4.35      | .371 | 11.858 | .001* |
|                  | หญิง | 107 | 4.30      | .486 |        |       |
| ด้านปริมาณงาน    | ชาย  | 293 | 4.36      | .388 | 3.521  | .061  |
|                  | หญิง | 107 | 4.33      | .452 |        |       |
| ด้านเวลา         | ชาย  | 293 | 4.41      | .380 | 8.240  | .004* |
|                  | หญิง | 107 | 4.34      | .464 |        |       |
| ด้านค่าใช้จ่าย   | ชาย  | 293 | 4.44      | .417 | 2.882  | .090  |
|                  | หญิง | 107 | 4.39      | .479 |        |       |
| รวม              | ชาย  | 293 | 4.40      | .316 | 4.693  | .031  |
|                  | หญิง | 107 | 4.35      | .378 |        |       |

\*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ, อายุ, ประสบการณ์ทำงาน,

ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มใน จังหวัดนครปฐม และผลเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ และตำแหน่งงาน ต่างกัน พบว่า มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มใน จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านสมรรถนะที่แตกต่างกันได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์, ด้านการบริการที่ดี, ด้านการส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในงาน, ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม, ด้านการทำงานเป็นทีมที่ แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มในจังหวัดนครปฐม ค่าสัมประสิทธิ์สมรรถนะการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อม ดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม พบว่า มีความสัมพันธ์ กันทุกด้านแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสมรรถนะ การปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม แตกต่างกันที่ระดับ 0.05

#### อภิปราย และข้อเสนอแนะ

1. สมรรถนะต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัด นครปฐม โดยภาพรวม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก โดย ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก สมรรถนะ ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตน้ำผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากบริษัท ได้ให้ความสำคัญในการปลูกฝังจริยธรรมและค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง พนักงานได้รับการอบรม เกี่ยวกับจริยธรรมและกฎระเบียบที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง บริษัทมีการกำหนดนโยบายที่เน้นความโปร่งใส และความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน รวมถึงมีระบบตรวจสอบและประเมินผลการทำงานที่เข้มงวด ทำให้ พนักงานมีความตระหนักและยึดมั่นในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามมาตรฐานจริยธรรมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสรญา สุพงษ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การศึกษา ระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนคร ศรีอยุธยา พบว่า มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีฉันทพัทธ์ ไพ่พูล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่าระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอ เมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมด้านการ

มุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง คือ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การบริการเป็นเลิศ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัด นครปฐม โดยภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก โดย ด้านเวลาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทได้มีการจัดการเวลาและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเวลาและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถบริหาร เวลาในการทำงานได้ดีขึ้น บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายและกำหนดเวลาที่ชัดเจนในการทำงาน รวมถึงมี ระบบติดตามและประเมินผลการทำงานที่ช่วยให้พนักงานสามารถปรับปรุงการทำงานได้อย่างทันทั่วทั้ง นอกจากนี้บริษัทยังมีการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น ซอฟต์แวร์การจัดการโครงการและ ระบบการติดตามเวลา ที่ช่วยในการบริหารจัดการเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสำคัญของการตรงต่อเวลาและการใช้เวลาอย่างคุ้มค่า รวมถึงการสร้าง บรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ พนักงานสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้บริษัทอาจมีการมอบ รางวัลหรือสิ่งจูงใจสำหรับพนักงานที่สามารถบริหารเวลาได้ดีและปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ทำให้ พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร วิศรียา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลัง สถานการณ์ COVID-19 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัย ทำงาน Generation Y หลัง สถานการณ์ COVID-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิผลไม้พร้อมดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัด นครปฐม จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ และ ตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิผลไม้พร้อมดื่มในจังหวัด นครปฐมแตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันอาจมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่ ต่างกัน ส่งผลให้มีแนวทางการทำงานและระดับประสิทธิภาพที่แตกต่างกันไป โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า อาจมีประสบการณ์และความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับงาน ซึ่งส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ในขณะที่พนักงานที่อายุน้อยอาจต้องการเวลาในการสะสมประสบการณ์และพัฒนาทักษะ พนักงานที่มี ประสบการณ์การทำงานมากกว่ามักจะมีความสามารถในการแก้ปัญหาและการจัดการที่ดีกว่า รวมถึงการ ปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ น้อยอาจต้องใช้เวลามากขึ้นในการพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความ รับผิดชอบและหน้าที่ที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน ตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงหรือที่ต้องการทักษะเฉพาะอาจมีระดับประสิทธิภาพที่ สูงกว่า เนื่องจากความท้าทายและความต้องการที่มากขึ้นในการทำงาน ดังนั้น ความแตกต่างในอายุ

ประสบการณ์ และตำแหน่งงาน ส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทในการพัฒนาและปรับปรุงทักษะและความสามารถในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะเทพ ปุระณัติ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สถานีดับเพลิงและกู้ภัยหัวหมากสำนักงานนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาทักษะสมรรถนะที่สำคัญ โดยใช้ผลการวิจัยในการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญ เช่น การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
2. สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติตามจริยธรรมและความถูกต้อง เช่น การจัดการประชุมและกิจกรรมที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและซื่อสัตย์
3. ใช้ผลการวิจัยในการพัฒนาระบบการประเมินผลและติดตามการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าและปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

#### บรรณานุกรม

- กิตติยา จูติกุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไลน์อินเทอร์เน็ตชนชั้นกลาง จำกัด. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ) จันทบุรี, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิราพร พิมสาร. (2561). สมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์. (2564). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สกสทศร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญพร วิศริยา (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลัง สถานการณ์COVID-19, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ธานีทร สิลป์จารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ.
- นพพัชญ์ จิตจันทร์, 2567. การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, Master of Education (M.Ed.)
- ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม)

- ปิยะเทพ ปุณณะดี. (2562). สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร : กรมศึกษาสถานียดับเพลิงและกู้ภัย  
หัวหมาก. กรุงเทพมหานคร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พรพิมล พิทักษ์ธรรม. (2559). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรมศึกษา โรงแรม คอลัมน์  
แบงก์กิ้ง. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- วชิรวัชร งามละม่อม. (กันยายน 2558). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ สืบค้น  
จาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blogpost\\_11.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blogpost_11.html)
- วสิน สันหกรณ์. (2557). ลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ และปัจจัยทางการตลาด ที่มีผลต่อ  
การ ซื้ออะไหล่ระดับขนดในสินค้าประเภทหลอดไฟนํ้ารถยนต์. (ปริญญามหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัย กรุงเทพ, กรุงเทพฯ
- ศรัณพ์พัชร ใฝ่พูล. (2559). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์อำเภอเมือง  
กาฬสินธุ์จังหวัดกาฬสินธุ์ (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์).  
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศุภศิริ สุทธินิติวงศ์. (2560). ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยทัศนคติต่อการ  
ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านอโศก จังหวัด  
สรญา สุพงษ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น  
ใน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สิริวิดี ชูเชิด. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- หอมหวาน แสนเวียงจันทร์. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอ  
กบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุเทน คงมี. (2558). การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอน ภาษาจีน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ ปริญญาการบริหาร  
การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- Defleur, 1998. Understanding mass communication : a liberal arts perspective / Melvin L. DeFleur and  
Everette E. Dennis, Boston : Houghton Mifflin Company.  
6th ed xviii, 587 p. : ill.; 23 cm
- Dubois, David D. Rothwell, William J. (2004). Competency – Based Human Resource Management.  
Davies – Black Publishing, California.

HREX.asia. (2019, April 23). Human Resource Development: HRD.

<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190423-human-resource-development/>

O' Hagan, K. (1996). Competence in Social Work Practice : A Practical Guide for Professional. London :  
Prentice Hall.

Scott B. Parry. (1998). Evaluation the impact of Training Alexandria. VA : American Society for training  
and Development.