การศึกษาสมรรถนะของบุคลากรระดับปฏิบัติการในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์

A STUDY OF MANPOWER COMPETENCY OF OPERATION LEVEL STAFF IN CERAMIC INDUSTRY

จุมพฏ พงศ์ศักดิ์ศรี[1*]

Jumpot Phongsaksri[1*]

[1]คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อ.เมือง จ.พิษณุโลก ประเทศไทย 65000

[1]Faculty of Industrial Technology, Pibulsongkram Rajabhat University, Muang, Phitsanulok, Thailand, 65000

*Corresponding author E-mail: jumpot_ph@psru.ac.th

วันที่เข้าระบบ 10 กรกฎาคม 2563
วันที่แก้ไขบทความ 1 ธันวาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ 1 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะตามตำแหน่งงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะตามตำแหน่งงานของบุคลากรที่มีอยู่กับความคาดหวังของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเซรามิกส์ จำนวน 10 คน และผู้ประกอบการเซรามิกส์ จำนวน 30 คน และบุคลากร จำนวน 50 คน รวม 80 คนโดยใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่นำมาใช้ ได้แก่ เทคนิคการประชุมระดมสมองแบบสนทนากลุ่ม และวิเคราะห์สมรรถนะเป็นแบบทดสอบ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรที่อยู่ในระดับสูงเป็นอันดับแรก คือ สมรรถนะด้านความอดทน สู้งาน ขยันหมั่นเพียร มีค่า ($\overline{X}$ = 3.84) ส่วนสมรรถนะตามตำแหน่งงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับสูง เป็นอันดับแรก คือ สมรรถนะด้านกระบวนการผลิต ได้แก่ทักษะการทำพิมพ์ ทักษะการปั้นและงานหัตถกรรม ทักษะการวาด ทักษะการตกแต่ง และ ทักษะการขึ้นรูป มีค่า ($\overline{X}$ = 3.42)

2. ความแตกต่างระหว่างสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะตามตำแหน่งงานของบุคลากรที่มีอยู่กับความคาดหวังของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์ พบว่า สมรรถนะหลักที่ต่ำกว่าความคาดหวัง มากที่สุด คือ ความชำนาญ มีประสบการณ์ทำงาน ทำงานได้จริง (-1.09) และสมรรถนะตามตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าความคาดหวังมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการผลิต: มีทักษะการทำพิมพ์ ทักษะการปั้นและงานหัตถกรรม ทักษะการวาด ทักษะการตกแต่ง และ ทักษะการขึ้นรูป (-1.15)

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ได้แก่ 1) พัฒนาความชำนาญ ประสบการณ์ทำงาน การแก้ไขปัญหา 2) เสริมสร้างความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ 3) พัฒนาทักษะด้านกระบวนการผลิต 4) พัฒนาความรู้ด้านบริหารจัดการ 5) พัฒนาความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ การพัฒนาเนื้อดิน สี และน้ำเคลือบ

คำสำคัญ: สมรรถนะ, การพัฒนาบุคลากร, อุตสาหกรรมเซรามิกส์

Abstract

This research aimed to 1) explore core competency and functional competency of the personnel working in ceramics industry establishments, 2) compare the differences between the two competencies and the expectation of entrepreneurs in ceramic industry, and 3) suggest the appropriate personnel development guidelines according to the competencies of the personnel working in ceramics industry establishments. The samples, 80 people in total, selected by purposive sampling, consisted of 10 ceramics experts, 30 entrepreneurs in ceramic industry, and 50 personnel. The instrument used in this research was brainstorming technique by using focus group discussion. The competencies were analyzed by a test with 5-rating scale. The statistics used in this research were percentage and mean. The findings of the research were as follow:

1.The highest level of core competency was at hard-working and diligence ($\overline{X}$ = 3.84), and that of the functional competency was at production competency which are the skills of printing, molding, handicraft, drawing, decorating, and forming ($\overline{X}$ = 3.42).

2. The differences between the two competencies and the expectations of the entrepreneurs showed that the core competency which was at the lowest or below the expectations of the entrepreneurs was skills and hand-on experiences (-1.09). According to functional competency, the lowest was at production processes which included printing, molding, handicraft, drawing, decorating, and forming skills (-1.15).

3.The suggested appropriate personnel development guidelines according to the competencies of the personnel working in ceramics industry establishments consisted of 1) development on expertise, work experiences, and solving problems, 2)

enhancement on discipline and responsibility, 3) development in production skills, 4) development on management skills, and 5) development on science knowledge such as the development of clay body, color, and glazing.

Keywords: Competency, Personnel development, Ceramic industry

1.บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ ซึ่งประกาศให้ประเทศไทยต้องมีวิสัยทัศน์ มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง ซึ่งเป็นนโยบายที่สำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทั้งในภาคการผลิตและภาคบริการเพื่อสร้างความเข้มแข็ง โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การเพิ่มพูนทักษะความรู้ทั้งด้านการคิดการสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้สูงขึ้น และให้เร่งสร้างกำลังคนที่มีความเป็นเลิศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ในทุกสาขา (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) เมื่อนำทิศทางของประเทศ มาวิเคราะห์จุดอ่อน ในภาคอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ของประเทศไทย พบว่าผู้ผลิตส่วนใหญ่ไม่มีแบบ (Designs) เป็นของตนเอง และ ผู้ประกอบการโดยมากยังขาดความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรการ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ประกอบการนิยมจ้างคนงานไร้ฝีมือเพื่อลดต้นทุน (สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ, 2557) และยังพบว่า โรงงานเซรามิกส์ขนาดเล็กในจังหวัดภาคเหนือ เช่น จังหวัดลำปาง ยังมีระบบบริหารจัดการด้านบุคลากรโดยไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ยังเป็นการบริหารงานแบบครอบครัว (อดุลย์, 2557) ในขณะที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น อาจก่อให้เกิดโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องเร่งการเตรียมความพร้อมให้แก่กำลังคนของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมรวมทั้งประเทศไทยยังเผชิญความท้าทายในการเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาและเพิ่มทักษะ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้พร้อมเป็นแรงงานของภูมิภาคอาเซียนเพื่อสร้างโอกาสที่ดีกว่าการลดเงื่อนไขให้ผู้ประกอบการนำเข้าแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทน ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนากำลังคนให้สอดรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

จากสถานการณ์ข้างต้นจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่ามีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จึงจำเป็นต้องเร่งวิจัยศึกษาการศึกษาสมรรถนะของบุคลากรระดับปฏิบัติการในสถาน

ประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์เพื่อให้เกิดข้อมูลและแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมเซรามิกส์

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะตามตำแหน่งงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะตามตำแหน่งงานของบุคลากรที่มีอยู่กับความคาดหวังของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์

2.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์

3.วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสนทนากลุ่มนักวิชาการสาขาเซรามิกส์ (Focus group discussion) โดยที่แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้เชิญผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการทางด้าน เซรามิกส์ วัสดุศาสตร์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เทคนิคการประชุมระดมสมองแบบสนทนากลุ่ม และวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สรุปผลการสนทนากลุ่มตามหลักสมรรถนะ (Competency) เพื่อนำไปยกร่างเป็นแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จำนวน 30 หน่วยงาน การเลือกตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นแบบใช้วิจารณญาณ (Judgment sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์รายบุคคลกึ่งโครงสร้าง (Guided interview) โดยยกร่างเนื้อหาตามขอบเขตที่กำหนดแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 ท่าน (Index of item objective congruence) และ วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สรุปผลการสัมภาษณ์ตามหลักสมรรถนะ (Competency) เพื่อนำไปยกร่างเป็นแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาสมรรถนะ ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. กำหนดแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบเจาะจง (Purposive sampling) ที่ยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย แบ่งเป็น เป็นผู้ประกอบการ จำนวน 30 คน และบุคลากร จำนวน 50 คน รวม 80 คน ที่อยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์จังหวัดลำปาง และ จังหวัดเชียงใหม่

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประเมินสมรรถนะ (Questionnaire) เชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้เนื้อหาที่ได้จากขั้นตอนที่1 และขั้นตอนที่ 2 ยกร่างเป็นแบบสอบถาม เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีรายละเอียดดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านสมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 หัวข้อหลักได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) จำนวน 5 ข้อ และ 2) สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional competency) จำนวน 5 ข้อ รวม 10 ข้อ และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. กำหนดเกณฑ์แปลผลระดับของสมรรถนะ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะ ระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับความเชี่ยวชาญ

คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะ ระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะ ระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับกลาง

คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะ ระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับประยุกต์ใช้

คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะ ระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับต้น

4. กำหนดระดับของสมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ ผลการสนทนากลุ่ม ผลการสัมภาษณ์ และปรับปรุงจากงานวิจัยของ บำเพ็ญ (2555) โดยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับต้น มีสมรรถนะในการเข้าใจและอธิบายแนวคิดหรือหลักการเบื้องต้นได้ และปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดได้

ระดับที่ 2 ระดับประยุกต์ใช้ มีสมรรถนะระดับต้นและสามารถประยุกต์นำหลักการมาใช้ในการงานของตน สามารถปรับวิธีการทำงานหรือแก้ปัญหาที่ไม่ซับซ้อนนอกเหนือจากแนวทางที่กำหนดได้

ระดับที่ 3 ระดับกลาง มีสมรรถนะระดับประยุกต์ใช้และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่กว้างขวางขึ้น ซับซ้อนขึ้น สามารถควบคุมหรือสอนงานผู้อื่นได้

ระดับที่ 4 ระดับสูง มีสมรรถนะระดับกลางและสามารถนำไปปรับปรุงงาน เชื่อมโยงกับระบบงานอื่นๆได้ สามารถรับผิดชอบและดูแลหน้าที่การทำงานได้โดยไม่ต้องมีผู้แนะนำ

ระดับที่ 5 ระดับเชี่ยวชาญ มีสมรรถนะระดับสูงและเป็นแบบอย่างในการทำงาน สามารถนำไปใช้ในการทำงานที่หลากหลาย ซับซ้อน ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดา สามารถวิเคราะห์ วางแผน และ เป็นที่ปรึกษาได้

5. ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถาม จำนวน 5 ท่าน (Index of item objective congruence)

6. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์ เก็บรวบรวมแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกเป็นการใช้สถิติเชิงพรรณนาแสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์ประเมินช่องว่างของสมรรถนะ (Competency gab) โดยนำค่าเฉลี่ยของสมรรถนะของบุคลากร ลบกับค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวัง ค่าที่ได้จะเป็นช่องว่างของสมรรถนะ

4. ผลการวิจัย

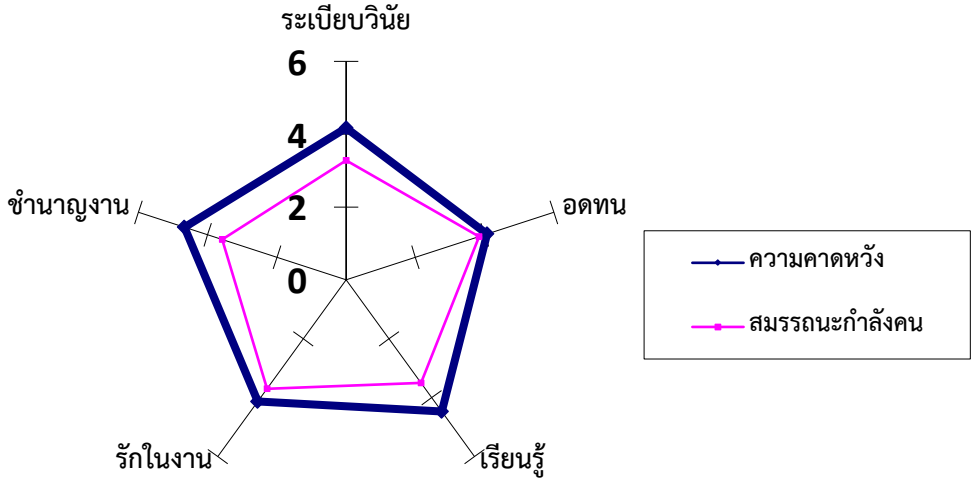
การวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของบุคลากรระดับปฏิบัติการในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์ มีผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ พบว่า ผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 56.67) และ มีอายุ 51-60ปี (ร้อยละ 33.33) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.00) และมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 60.00) และบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.00) และ มีอายุ 41-50ปี (ร้อยละ 32.00) มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 40.00) และ ปวส.หรืออนุปริญญา (ร้อยละ 40.00) และมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า10 ปี (ร้อยละ 60.00) โดยมีผลการศึกษาสมรรถนะ มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะตามตำแหน่งงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ มีผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 สมรรถนะหลักของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ 1.สมรรถนะด้านความอดทน สู้งาน ขยันหมั่นเพียร มีค่า ($\overline{X}$ =3.84) 2.สมรรถนะด้านการรักในงานที่ทำ ใส่ใจในงานและหน้าที่ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานและสร้างสรรค์งาน มีค่า ($\overline{X}$ =3.70) 3. สมรรถนะด้านความชำนาญ มีประสบการณ์ทำงาน ทำงานได้จริง มีค่า ($\overline{X}$ =3.58) และ 4. สมรรถนะเรื่องการเรียนรู้งานได้ แก้ไขปัญหาสามารถปรับตัวพัฒนาตนเองตลอดเวลา ($\overline{X}$ =3.50) ส่วนสมรรถนะหลักที่ผู้ประกอบการคาดหวัง ที่อยู่ในระดับความเชี่ยวชาญ ได้แก่ 1.สมรรถนะด้านความชำนาญมีประสบการณ์ทำงาน ทำงานได้จริง มีค่า ($\overline{X}$ =4.67) และ 2.สมรรถนะเรื่องการเรียนรู้งานได้ แก้ไขปัญหาสามารถปรับตัวพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีค่า ($\overline{X}$ =4.77)

ตอนที่ 2 ผลจากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามตำแหน่งงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการที่มีอยู่กับความคาดหวังของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์ พบว่า 1) ด้านสมรรถนะหลัก ในภาพรวมสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์ มีระดับสมรรถนะต่ำกว่าความคาดหวังเล็กน้อย คือ สถาน

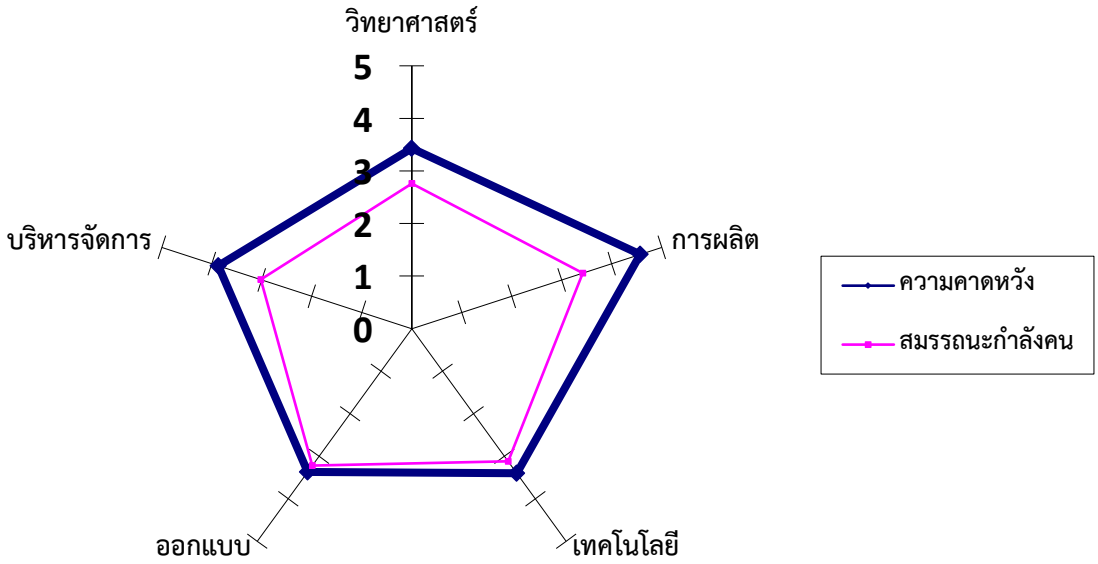
ประกอบการมีความคาดหวังโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.30 สมรรถนะที่เป็นจริงอยู่ที่ 3.58 มีช่องว่างของสมรรถนะเท่ากับ -0.72 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า สมรรถนะหลักที่ต่ำกว่าความคาดหวังเรียงลำดับดังนี้ อันดับที่1 ความชำนาญ มีประสบการณ์ทำงาน ทำงานได้จริง (-1.09) อันดับที่ 2 เรียนรู้งานได้ แก้ไขปัญหา สามารถปรับตัวพัฒนาตนเองตลอดเวลา (-0.97) อันดับที่ 3 มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ไม่ขาดงาน (-0.89) อันดับที่ 4 รักในงานที่ทำ ใส่ใจในงานและหน้าที่ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานและสร้างสรรค์งาน (-0.43) และ อันดับที่ 5 อดทน สู้งาน ขยันหมั่นเพียร (-0.23) ซึ่ง ในภาพที่ 1 จะพบว่า สมรรถนะหลัก ด้านอดทน สู้งาน ขยันหมั่นเพียรของบุคลากรในสถานประกอบการจะมีสมรรถนะใกล้เคียงกับความคาดหวังของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์



ภาพที่ 1 การเปรียบเทียบช่องว่างของสมรรถนะหลัก

2) ด้านสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมสมรรถนะตามตำแหน่งงานของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์ มีระดับสมรรถนะต่ำกว่าความคาดหวังเล็กน้อย คือ สถานประกอบการมีความคาดหวังโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 สมรรถนะที่เป็นจริงอยู่ที่ 3.10 มีช่องว่างของสมรรถนะเท่ากับ -0.63 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า สมรรถนะตามตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าความคาดหวังเรียงลำดับดังนี้ อันดับที่1 ด้านกระบวนการผลิต : มีทักษะการทำพิมพ์ ทักษะการปั้นและงานหัตถกรรม ทักษะการวาด ทักษะการตกแต่ง และ ทักษะการขึ้นรูป (-1.15) อันดับที่ 2 ด้านบริหารจัดการ : ความรู้ด้านการตลาดและการขาย การควบคุมคุณภาพการผลิต การลดของเสีย และทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ (-0.85) อันดับที่ 3 ด้านวิทยาศาสตร์ : ความรู้เชิงเคมี ฟิสิกส์ วัสดุศาสตร์เพื่อพัฒนาเนื้อดิน สี และน้ำเคลือบ (-0.67) อันดับที่ 4 ด้านเทคโนโลยี : ทักษะด้าน

เครื่องจักรกลและเครื่องจักรกลอัตโนมัติ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการผลิต รวมถึงทักษะทางช่างเทคนิค (-0.28) และ อันดับที่ 5 ด้านการออกแบบ : ทักษะใช้คอมพิวเตอร์ในการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ทักษะการออกแบบลวดลาย และ ทักษะการออกแบบบรรจุภัณฑ์ (-0.15) ภาพที่ 2 จะพบว่า สมรรถนะงาน ด้านการออกแบบ : ทักษะใช้คอมพิวเตอร์ในการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ทักษะการออกแบบลวดลาย และ ทักษะการออกแบบบรรจุภัณฑ์ของบุคลากรในสถานประกอบการจะมีสมรรถนะใกล้เคียงกับความคาดหวังของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์



ภาพที่ 2 การเปรียบเทียบช่องว่างของสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

ตอนที่ 3 ผลจากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์ พบว่า การประเมินวิเคราะห์ช่องว่างของสมรรถนะหลัก กับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสมรรถนะหลักที่มีอยู่ในตัวบุคลากรกับสมรรถนะหลักตามความคาดหวังของผู้ประกอบการ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาและตัดสินเลือกสมรรถนะที่มีผลต่างของค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ สมรรถนะหลัก อันดับที่1 ความชำนาญ มีประสบการณ์ทำงาน ทำงานได้จริง (-1.09) อันดับที่ 2 เรียนรู้งานได้ แก้ไขปัญหา สามารถปรับตัวพัฒนาตนเองตลอดเวลา (-0.97) อันดับที่3 มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ไม่ขาดงาน (-0.89) สมรรถนะตามตำแหน่งงาน อันดับที่1 ด้านกระบวนการผลิต : มีทักษะการทำพิมพ์ ทักษะการปั้นและงานหัตถกรรม ทักษะการวาด ทักษะการตกแต่ง และ ทักษะการขึ้นรูป (-1.15) อันดับที่ 2 ด้านบริหารจัดการ : ความรู้ด้านการตลาดและการขาย การควบคุมคุณภาพ

การผลิต การลดของเสีย และ ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ (-0.85) อันดับที่ 3 ด้านวิทยาศาสตร์ : ความรู้เชิงเคมี ฟิสิกส์ วัสดุศาสตร์เพื่อพัฒนาเนื้อดิน สี และน้ำเคลือบ (-0.67) จากสมรรถนะที่มีผลต่างของค่าเฉลี่ยสูงสุดดังกล่าวสามารถกรอบในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีประสบการณ์ทำงาน ทำงานได้จริง เรียนรู้งานได้ แก้ไขปัญหา และสามารถปรับตัวพัฒนาตนเองตลอดเวลา

2. แนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยการเสริมสร้างความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการผลิต ทักษะการทำพิมพ์ ทักษะการปั้นและงานหัตถกรรม ทักษะการวาด ทักษะการตกแต่ง และ ทักษะการขึ้นรูป

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านบริหารจัดการ ความรู้ด้านการตลาดและการขาย การควบคุมคุณภาพการผลิต การลดของเสีย และ ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

5. แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์: ความรู้เชิงเคมี ฟิสิกส์ วัสดุศาสตร์ การพัฒนาเนื้อดิน สี และน้ำเคลือบ

5. สรุปผลและการอภิปรายผล

การศึกษาสมรรถนะสมรรถนะหลัก ของบุคลากรในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านความชำนาญ มีประสบการณ์ทำงาน ทำงานได้จริง สามารถเรียนรู้งานและแก้ไขปัญหางานได้ สามารถปรับตัวพัฒนาตนเองตลอดเวลา เป็นสมรรถนะหลักที่ผู้ประกอบการคาดหวัง ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักที่ต่ำกว่าความคาดหวัง อยู่ในอันดับที่ 1 และอันดับที่ 2 เรียงตามลำดับ ส่วนการศึกษาสมรรถนะสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ของบุคลากรในสถานประกอบอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านกระบวนการผลิต : มีทักษะการทำพิมพ์ ทักษะการปั้นและงานหัตถกรรม ทักษะการวาด ทักษะการตกแต่ง และ ทักษะการขึ้นรูป เป็นสมรรถนะงานที่ผู้ประกอบการคาดหวัง เป็นสมรรถนะหลักที่ต่ำกว่าความคาดหวัง อยู่ในอันดับที่1 ซึ่ง สอดคล้องกับ สุธี (2543) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัญหาหลักในการจัดการของโรงงานขนาดเล็ก และขนาดกลาง คือ การขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิต การออกแบบ และการตลาด ส่วนโรงงานขนาดใหญ่ จะขาดแคลนแรงงานฝีมือ และสอดคล้องกับ รัชฎาภรณ์ (2550) ที่พบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต คือ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ในสาขาเซรามิกส์ที่ส่งผลต่อการทำงานและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความขยัน อดทน สู้งาน มุ่งมั่น ตั้งใจและซื่อสัตย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกส์จากผลการวิจัย

6. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญและผู้ประกอบการ พนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิก ที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทำให้การดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มา ณ โอกาสนี้

7. เอกสารอ้างอิง

บำเพ็ญ ไมตรีโสโภณ. (2555). **ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนกลุ่มอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในเขตภูมิภาคตะวันตกเพื่อการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

รัชฎาภรณ์ พัฒนะ. (2550). **การวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านคุณภาพของแรงงานระดับบัณฑิตสาขาเซรามิกในอุตสาหกรรมเซรามิกไทย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.

สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ. (2557). **โครงการจัดทำยุทธศาสตรการพัฒนาอุตสาหกรรมเซรามิก.** (รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12**. ค้นจาก https://www.nesdc.go.th /ewt_news.php?nid= 6420&filename=develop_issue.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). โครงการ**ศึกษาเพื่อทบทวนความต้องการกำลังคนเพื่อใช้วางแผนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุธี วัฒนศิริเวช. (2543). **การสำรวจด้านการจัดการและตำหนิในผลิตภัณฑ์ของโรงงานเซรามิกในจังหวัดลำปางและเชียงใหม่** (รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.

อดุลย์ ทรายตัน. (2557). ศักยภาพและกลยุทธ์ระบบการบริหารจัดการโรงงานเซรามิกขนาดเล็กในการเตรียมความพร้อมเพื่อการดำรงอยู่อย่างยั่งยืน : กรณีศึกษา จังหวัดลำปาง. **วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่**, 6(3), 1.