

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือที่พึงประสงค์ ของนายจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

Entrepreneur's Need in the Capacity of Craftsmanship in Electric and Electronic Industry in Bangkok and Surrounding Area

พลเชษฐ์ ศิริพรไทกุล¹

ฤทธิ์รงค์ สัตยานุกุลกิจ¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือที่พึงประสงค์ของนายจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้แทนสถานประกอบการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 1,509 ราย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานต่างๆ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้า และตั้งอยู่ในเขตปริมณฑล รูปแบบธุรกิจส่วนใหญ่เป็นเจ้าของคนเดียว มีพนักงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก (น้อยกว่า 50 คน) ระยะเวลาดำเนินธุรกิจ 2-10 ปี โดยภาพรวมสถานประกอบการมีความพึงพอใจต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานปัจจุบันและการจ้างงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการดำเนินธุรกิจกับการสรรหาแรงงานฝีมือพบว่า ลักษณะการดำเนินธุรกิจมีความสัมพันธ์กับทุกด้าน ยกเว้นด้านการสรรหาแรงงานฝีมือในปัจจุบัน จากการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่ม

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ถนนประชาราษฎร์ 1 เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อจำแนกตามสภาพทั่วไปของสถานประกอบการ พบว่า โดยภาพรวมสถานประกอบการที่มีสภาพทั่วไปต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ

Abstract

The objective of this research was to study entrepreneur's need of craftsmanship capacity in Electric and Electronic Industry, in Bangkok and surrounding area. The samples were representatives of industry, i.e., experts or entrepreneurs. The research collected data by questionnaires and analyzed data by using a statistical program. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis tests.

The outcomes found that most of sample groups were entrepreneurs in electric industry and located in the surrounding area. They had employees less than 50 persons and have operated for 2 to 10 years. In general, entrepreneurs satisfied at high level for the craftsmanship capacity in electric and electronic industry. From relation test between characteristic of operation and craftsmanship recruitment, the research found that the operation was related with every part except craftsmanship recruitment. From experiment for comparison opinion in capacity of craftsmanship in electronic and electric industry, when identified by general conditions of work places, the research found that when conditions of work places were different, opinions in capacity of craftsmanship would also be different with the significant level of 0.05.

Keywords: Capacity, Important factors influencing capacity

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีตลอดจนการแข่งขันทางธุรกิจทั้งในระดับประเทศและระดับโลก การมีทรัพยากรมากเท่าใดไม่สำคัญเท่ากับการมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรแรงงานและคุณภาพของคน ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิต

และเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นได้ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะมนุษย์เป็นผู้ที่มีทรัพยากรความรู้ ความสามารถ มีความคิดต่างๆ ซึ่งเป็นตัวผลักดันที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ดังนั้น ทุกองค์กรจึงพยายามค้นหาวิธีการว่า จะทำอย่างไรจึงจะทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถตรงกับงาน และเมื่อได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาแล้วองค์กรจะทำอย่างไรจึงพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพได้ นอกจากนี้เมื่อรับบุคลากรเข้ามาทำการพัฒนาแล้วสิ่งสำคัญต่อไป คือ องค์กรจะรักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่กับองค์กรนานๆ ได้อย่างไร สิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรต้องเผชิญในปัจจุบันคือการแข่งขันกันทางธุรกิจที่รุนแรงขึ้นเรื่อยๆ รวมถึงวิธีการที่จะได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานซึ่งในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงมากโดยเฉพาะคนเก่งจะถูกแย่งตัวหลายองค์กรยอมทุ่มเทงบประมาณจำนวนมากเพื่อค้นหาคนเก่ง

ปัจจุบันโครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีอุตสาหกรรมการผลิตเกิดใหม่เป็นจำนวนมาก ทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก และอุตสาหกรรมในครัวเรือน ซึ่งทั้งหมดมีบทบาทสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ และเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันในเวทีการค้าโลกโดยอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์นับเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจสาขาหนึ่งที่มีบทบาทอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยในปี พ.ศ. 2555 มีมูลค่าผลผลิต 54,156.62 ล้านบาทหรือร้อยละ 5.5 ของจีดีพี ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างแรงงานถึงประมาณ 5.5 แสนคน จึงเห็นได้ว่าโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจของประเทศขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ค่อนข้างมาก จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว องค์กรธุรกิจจึงควรนำสมรรถนะหลัก (Core Competency) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไปจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือที่พึงประสงค์ของนายจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ การวิจัยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่จดทะเบียนไว้กับกรมโรงงานอุตสาหกรรมและการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านเจตคติคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะหลักของแรงงานฝีมือต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือที่พึงประสงค์ของนายจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำแนกตามสถานภาพทั่วไป
2. เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือที่พึงประสงค์ของนายจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล กับสถานภาพทั่วไป
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือที่พึงประสงค์ของนายจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำแนกตามสถานภาพทั่วไป
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือที่พึงประสงค์ของนายจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำแนกตามสถานภาพทั่วไป

สมมติฐานของงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 สถานภาพทั่วไปที่ต่างกันส่งผลต่อความต้องการสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือที่พึงประสงค์ของนายจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 สถานภาพทั่วไปที่แตกต่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือที่พึงประสงค์ของนายจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล แตกต่างกัน

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่มีแรงงานฝีมือปฏิบัติงานอยู่และจดทะเบียนไว้กับกรมโรงงานอุตสาหกรรมและการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กระทรวงอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล
2. พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่มีแรงงานฝีมือปฏิบัติงานอยู่และจดทะเบียนไว้กับกรมโรงงานอุตสาหกรรมและการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กระทรวงอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล
3. ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง กันยายน 2556

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่มีแรงงานฝีมือปฏิบัติงานอยู่และได้จดทะเบียนไว้กับกรมโรงงานอุตสาหกรรมและการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กระทรวงอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 1,509 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่มีแรงงานฝีมือปฏิบัติงานอยู่และจดทะเบียนไว้กับกรมโรงงานอุตสาหกรรมและการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กระทรวงอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน ± 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 316 ตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของสถานประกอบการ ได้แก่ บทบาทหน้าที่งานในปัจจุบัน ประสิทธิภาพการทำงาน ที่ตั้งของสถานประกอบการ ขนาดของสถานประกอบการ และระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ สถานภาพการจ้างงานของสถานประกอบการ ข้อกำหนด และระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของสถานประกอบการลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อความถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สถานภาพการจ้างงานของสถานประกอบการ และระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อความถามจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) จำนวน 62 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยมีหนังสือขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือไปยังสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของตัวอย่างและสมรรถนะในการปฏิบัติงานปัจจุบัน และการจ้างงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

2. สถิติเชิงอนุมาน ในการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแคว (Chi-Square) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไปกับความต้องการสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือที่พึงประสงค์ของนายจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

2.2 การวิเคราะห์สถิติ T-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent Sample Test) กรณีเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และสถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ในการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือที่พึงประสงค์ของนายจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลจำแนกตามสถานภาพทั่วไป

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพทั่วไป	ความถี่ (n = 400)	ร้อยละ (100.00)
1. ลักษณะของการดำเนินธุรกิจ		
1.1 อุตสาหกรรมไฟฟ้า	229	52.2
1.2 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	171	42.8
2. ที่ตั้งของสถานประกอบการ		
2.1 กรุงเทพฯ	171	42.8
2.2 ปริมณฑล	229	57.2
3. จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ		
3.1 ขนาดเล็ก (น้อยกว่า 50 คน)	194	48.5
3.2 ขนาดกลาง (50-200 คน)	141	35.2
3.3 ขนาดใหญ่ (มากกว่า 200 คน)	65	16.2
4. รูปแบบการจัดตั้งธุรกิจ		
4.1 กิจการเจ้าของคนเดียว	189	47.2
4.2 ห้างหุ้นส่วนจำกัด	136	34.0
4.3 บริษัทจำกัด	65	16.2
4.4 บริษัทจำกัด (มหาชน)	10	2.5
5. ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ		
5.1 1 – 5 ปี	88	22.0
5.2 2 – 10 ปี	157	39.2
5.3 11 – 15 ปี	50	12.5
5.4 15 ปีขึ้นไป	105	26.2

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.2 ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้า สถานประกอบการส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.2 ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑล จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ ร้อยละ 48.5 เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก (น้อยกว่า 50 คน) รูปแบบการจัดตั้งธุรกิจ ร้อยละ 47.2 เป็นกิจการเจ้าของคนเดียว และระยะเวลาดำเนินธุรกิจ ร้อยละ 39.2 ดำเนินธุรกิจมาแล้ว 2-10 ปี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะในการปฏิบัติงานปัจจุบัน และการจ้างงานของ
แรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือ	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านความรู้พื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน	4.02	0.505	มาก
2. ด้านทักษะความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน	3.97	0.456	มาก
3. ด้านความรู้ทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา	3.93	0.626	มาก
4. ด้านทักษะความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา	4.02	0.456	มาก
5. ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ	4.20	0.493	มาก
6. ด้านความผูกพันกับองค์กร	4.16	0.571	มาก
7. ด้านเจตคติ คุณธรรม และจริยธรรม	4.30	0.522	มาก
โดยภาพรวม	4.09	0.447	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะในการปฏิบัติงานปัจจุบันและการจ้างงานของ
แรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ระดับมากในทุกด้าน

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการสรรหาแรงงานกับสภาพทั่วไปของสถานประกอบการด้านลักษณะของการดำเนินธุรกิจ

การสรรหาแรงงาน	ลักษณะของการดำเนินธุรกิจ			Chi-Square	P-value
	อุตสาหกรรมไฟฟ้า (n=229, %)	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (n=171, %)	รวม (n=400, %)		
1. การสรรหาแรงงานฝีมือในปัจจุบัน					
1.1 สรรหาภายใน	104 (26.0)	88 (22.0)	192 (100.0)	31.434	0.231
1.2 สรรหาภายนอก	125 (31.5)	83 (20.8)	208 (52.0)		
2. ค่าจ้างแรงงานฝีมือต่อวัน					
2.1 300-350 บาท	59 (14.8)	34 (8.5)	93 (23.2)	37.713	0.000*
2.2 351-400 บาท	45 (11.2)	117 (29.2)	162 (40.5)		
2.3 401-450 บาท	58 (14.5)	15 (3.8)	73 (18.2)		
2.4 มากกว่า 450 บาท	67 (16.8)	5 (1.2)	72 (18.0)		
3. ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม					
3.1 ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน	50 (12.5)	39 (9.8)	89 (22.2)	58.947	0.000*
3.2 วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	57 (14.2)	73 (18.2)	130 (32.5)		
3.3 ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา	0 (0.0)	20 (5.0)	20 (5.0)		
3.4 ผลงานสำเร็จได้คุณภาพเป็นที่ยอมรับ	122 (30.5)	39 (9.8)	161 (40.2)		
4. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
4.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นหลัก	35 (8.8)	43 (10.8)	78 (19.5)	33.636	0.00*
4.2 ความคาดหวังจากผลการปฏิบัติงาน	52 (13.0)	5 (1.2)	57 (14.2)		
4.3 ความเป็นมาตรฐานกับผลการปฏิบัติงาน	84 (21.0)	68 (17.0)	152 (38.0)		
4.4 ผลงานสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก	58 (14.5)	55 (13.8)	113 (28.2)		
5. ระดับการศึกษาต่ำสุด					
5.1 ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	34 (8.5)	5 (1.2)	39 (9.8)	20.251	0.000*
5.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	55 (13.8)	64 (16.0)	119 (29.8)		
5.3 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	59 (14.8)	44 (11.0)	103 (25.8)		
5.4 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส)	81 (20.2)	58 (14.5)	139 (34.8)		

ตารางที่ 3 (ต่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างการสรรหาแรงงานกับสภาพทั่วไปของสถานประกอบการด้านลักษณะของการดำเนินธุรกิจ (ต่อ)

การสรรหาแรงงาน	ลักษณะของการดำเนินธุรกิจ			Chi-Square	P-value
	อุตสาหกรรมไฟฟ้า (n=229, %)	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (n=171, %)	รวม (n=400, %)		
6. รูปแบบการพัฒนาขั้นต้น					
6.1 การบรรยาย/การสอนงาน	10 (2.5)	19 (4.8)	29 (7.2)	92.929	0.000*
6.2 การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	40 (10.0)	14 (3.5)	54 (13.5)		
6.3 กรณีศึกษา (Case Study)	0 (0.0)	50 (12.5)	50 (12.5)		
6.4 การอภิปรายกลุ่ม(Group Discussion)	5 (1.2)	0 (0.0)	5 (1.2)		
6.5 การให้คำปรึกษาแนะนำ	29 (7.2)	19 (4.8)	48 (12.0)		
6.6 การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน	145 (36.2)	69 (17.2)	214 (53.5)		
7. ความต้องการแรงงานฝีมือ					
7.1 ช่างยนต์	10 (2.5)	0 (0.0)	10 (2.5)	35.238	0.000*
7.2 ช่างกลโรงงาน	10 (2.5)	20 (5.0)	30 (7.5)		
7.3 ช่างเชื่อมโลหะ	10 (2.5)	0 (0.0)	10 (2.5)		
7.4 ช่างเขียนแบบเครื่องกล	5 (1.2)	5 (1.2)	10 (2.5)		
7.5 ช่างไฟฟ้ากำลัง	169 (42.5)	5 (1.2)	174 (43.5)		
7.6 ช่างอิเล็กทรอนิกส์	10 (2.5)	121 (30.2)	131 (32.8)		
7.7 ไทคมนาคน	15 (3.8)	0 (0.0)	15 (3.8)		
7.8 แมคคาทรอนิกส์	0 (0.0)	20 (5.0)	20 (5.0)		
8. ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานฝีมือ					
8.1ขาดแคลนแรงงานฝีมือ	83 (20.8)	34 (8.5)	117 (29.2)	32.557	0.000*
8.2แรงงานฝีมือไม่ตรงกับความต้องการ	25 (6.2)	54 (13.5)	79 (19.8)		
8.3คุณภาพของแรงงานฝีมือต่ำกว่ามาตรฐาน	82 (20.5)	64 (16.0)	146 (36.5)		
8.4ปัญหาการลาออกของแรงงานฝีมือ	39 (9.8)	19 (4.8)	58 (14.5)		
9. ภูมิสำเนาส่วนใหญ่ของแรงงานฝีมือ					
9.1 แรงงานท้องถิ่น	79 (19.8)	122 (30.5)	201 (50.2)	53.035	0.000*
9.2 แรงงานต่างถิ่น	150 (37.5)	49 (12.2)	199 (49.8)		

ตารางที่ 3 (ต่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างการสรรหาแรงงานกับสภาพทั่วไปของสถานประกอบการด้านลักษณะของการดำเนินธุรกิจ (ต่อ)

การสรรหาแรงงาน	ลักษณะของการดำเนินธุรกิจ			Chi-Square	P-value
	อุตสาหกรรมไฟฟ้า (n=229, %)	อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (n=171, %)	รวม (n=400, %)		
10. ความต้องการแรงงานฝีมือ					
10.1ด้านความรู้พื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน	54 (13.5)	19 (4.8)	73 (18.2)	50.601	0.000*
10.2ด้านทักษะความสามารถพื้นฐาน	72 (18.0)	53 (13.2)	125 (31.2)		
10.3ด้านความรู้ทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขา	20 (5.0)	35 (8.8)	55 (13.8)		
10.4 ด้านทักษะความสามารถทางวิชาการ	44 (11.0)	54 (13.5)	98 (24.5)		
10.5 ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ	19 (4.8)	5 (1.2)	24 (6.0)		
ความผูกพันกับองค์กร	20 (5.0)	0 (0.0)	20 (5.0)		

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าลักษณะของการดำเนินธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไม่มีความสัมพันธ์กับแหล่งที่สถานประกอบการสรรหาแรงงานฝีมือในปัจจุบัน ส่วนในด้านค่าจ้างแรงงานฝีมือต่อวัน ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของแรงงานฝีมือในสถานประกอบการ รูปแบบส่วนใหญ่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือ ระดับการศึกษาต่ำสุดของแรงงานฝีมือ รูปแบบการพัฒนาขั้นต้นที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดของแรงงานฝีมือในสถานประกอบการ รูปแบบการพัฒนาที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในสถานประกอบการ ความต้องการแรงงานฝีมือ ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานฝีมือ และความต้องการให้แรงงานฝีมือในสถานประกอบการ มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานมากที่สุด พบว่ามีความสัมพันธ์กับลักษณะของการดำเนินธุรกิจ กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามลักษณะของการดำเนินธุรกิจ

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน	อุตสาหกรรมไฟฟ้า		อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์		T-test	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความรู้พื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน	4.04	0.436	3.98	0.585	1.152	0.250
2. ด้านทักษะความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน	3.97	0.424	3.96	0.497	0.336	0.737
3. ด้านความรู้ทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา	3.89	0.548	3.98	0.715	0.719	0.473
4. ด้านทักษะความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา	3.98	0.350	4.07	0.564	1.908	0.057
5. ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ	4.15	0.387	4.27	0.600	2.525	0.013
6. ด้านความผูกพันกับองค์กร	4.05	0.462	4.31	0.666	4.518	0.000*
7. ด้านเจตคติ คุณธรรม และจริยธรรม	4.24	0.464	4.39	0.581	2.946	0.003
โดยภาพรวม	4.05	.361	4.14	.537	2.044	0.042

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบด้วยสถิติ T-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า โดยภาพรวมสถานประกอบการที่มีลักษณะของการดำเนินธุรกิจต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ไม่แตกต่างกัน ($t = 2.044$, $p\text{-value} = 0.042$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานประกอบการที่มีลักษณะของการดำเนินธุรกิจต่างกันในด้านความผูกพันกับองค์กรมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ($t = 4.518$, $p\text{-value} = 0.000$)

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามที่ตั้งของสถานประกอบการ

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน	กรุงเทพฯ		ปริมณฑล		T-test	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านความรู้พื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน	3.92	0.633	4.09	0.37	3.023	0.003*
2.ด้านทักษะความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน	3.95	0.55	3.98	0.370	0.661	0.509
3.ด้านความรู้ทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา	3.90	0.607	3.95	0.640	0.719	0.473
4.ด้านทักษะความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา	3.97	0.506	4.06	0.412	1.908	0.057
5.ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ	4.13	0.513	4.25	0.471	2.525	0.012*
6.ด้านความผูกพันกับองค์กร	4.01	0.549	4.27	0.564	4.555	0.000*
7.ด้านเจตคติ คุณธรรม และจริยธรรม	4.26	0.559	4.53	0.645	4.444	0.000*
โดยภาพรวม	4.01	0.508	4.14	0.388	2.806	0.005*

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบด้วยสถิติ T-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า โดยภาพรวมสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ($t = 2.806$, $p\text{-value} = 0.005$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานประกอบการที่มีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ในด้านความรู้พื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านเจตคติ คุณธรรม และจริยธรรม มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือ ในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามจำนวนพนักงาน

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก (น้อยกว่า 50 คน)		ขนาดกลาง (50-200 คน)		ขนาดใหญ่ (มากกว่า 200 คน)		F-test	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านความรู้พื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน	4.07	0.489	3.91	0.551	4.09	0.405	5.339	0.005*
2.ด้านทักษะความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน	4.01	0.474	3.84	0.458	4.11	0.309	10.027	0.000*
3.ด้านความรู้ทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา	4.00	0.598	3.77	0.702	4.06	0.441	7.519	0.001*
4.ด้านทักษะความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขาวิชา	4.05	0.414	3.94	0.549	4.11	0.309	3.964	0.020*
5.ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ	4.21	0.445	4.05	0.541	4.50	0.370	20.051	0.000*
6.ด้านความผูกพันกับองค์กร	4.07	0.559	4.25	0.625	4.25	0.434	5.061	0.007*
7.ด้านเจตคติ คุณธรรม และจริยธรรม	4.31	0.519	4.24	0.570	4.43	0.391	2.903	0.056
โดยภาพรวม	4.10	0.427	4.00	0.519	4.22	0.263	5.943	0.003*

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-test ด้วยวิธีความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า โดยภาพรวมสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ($F = 5.943$, $p\text{-value} = 0.003$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานประกอบการที่มีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างกันในด้านความรู้พื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ และด้านความผูกพันกับองค์กร มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ส่วนด้านเจตคติ คุณธรรม และจริยธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามรูปแบบการจัดตั้งธุรกิจ

สมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงาน	กิจการเจ้าของ คนเดียว		ห้างหุ้นส่วน จำกัด		บริษัทจำกัด		บริษัทจำกัด (มหาชน)		F-test	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านความรู้พื้นฐาน ที่ส่งผลต่อการทำงาน	4.13	.516	3.76	.426	4.28	.298	3.70	.737	26.153	0.000*
2.ด้านทักษะความ สามารถพื้นฐานที่ส่งผล ต่อการทำงาน	4.10	.419	3.76	.392	4.06	.498	3.63	.754	18.954	0.000*
3.ด้านความรู้ทาง วิชาการตามลักษณะ งานในสาขาวิชา	4.20	.525	3.64	.485	3.83	.741	3.36	.948	30.636	0.000*
4.ด้านทักษะความ สามารถทางวิชาการ ตามลักษณะงานใน สาขาวิชา	4.16	.379	3.82	.429	4.12	.274	3.37	1.185	25.794	0.000*
5.ด้านจรรยาบรรณใน วิชาชีพ	4.30	.453	4.01	.483	4.42	.194	3.40	.948	26.666	0.000*
6.ด้านความผูกพันกับ องค์กร	4.25	.526	3.98	.623	4.34	.401	3.75	.790	10.971	0.000*
7.ด้านเจตคติคุณธรรม และจริยธรรม	4.49	.453	4.02	.543	4.44	.286	3.84	.729	30.616	0.000*
โดยภาพรวม	4.23	.413	3.86	.412	4.21	.233	3.58	.845	30.110	0.000*

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-test ด้วยวิธีความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า โดยภาพรวมสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ($F = 30.110$, $p\text{-value} = 0.000$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานประกอบการที่มีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

สมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		15 ปีขึ้นไป		F-test	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านความรู้พื้นฐาน ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน	3.97	.588	4.14	.386	4.19	.533	3.79	.494	13.330	0.000*
2.ด้านทักษะความ สามารถพื้นฐานที่ส่งต่อ การทำงาน	3.90	.518	4.09	.357	3.71	.392	3.96	.502	10.044	0.000*
3.ด้านความรู้ทางวิชาการ ตามลักษณะงานใน สาขาวิชา	4.10	.604	4.11	.568	3.62	.851	3.67	.428	18.797	0.000*
4.ด้านทักษะความ สามารถทาง วิชาการตามลักษณะงาน ในสาขาวิชา	.482	.051	.418	.033	.680	.096	.277	.027	8.176	0.000*
5.ด้านจรรยาบรรณใน วิชาชีพ	4.16	.480	4.39	.476	4.20	.602	3.95	.332	18.971	0.000*
6.ด้านความผูกพันกับ องค์กร	4.00	.715	4.42	.423	4.13	.537	3.92	.485	22.834	0.000*
7.ด้านเจตคติคุณธรรม และ จริยธรรม	4.35	.643	4.53	.398	4.04	.34.89	3.86	.343	19.486	0.000*
โดยภาพรวม	4.07	.528	4.26	.368	4.04	.34.89	3.86	.343	19.486	0.000*

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-test ด้วยวิธีความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า โดยภาพรวมสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ($F=19.486$, $p\text{-value} = 0.000$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานประกอบการที่มีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ทุกด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

สมรรถนะในการปฏิบัติงานปัจจุบันและการจ้างงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ในทุกด้านกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลัยลักษณ์ แยมสวน (2553) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเทศบาล จังหวัดสุโขทัย ซึ่งพบว่า สมรรถนะของบุคลากรได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อจำแนกตามสภาพทั่วไปของสถานประกอบการ พบว่า โดยภาพรวมสถานประกอบการที่มีสภาพทั่วไปต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของแรงงานฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย ไชขาว (2553) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท คริวแม่ศรีเรือน จำกัด และบริษัทในเครือ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บรรณานุกรม

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- วินัย ไชขาว. (2553). สมรรถนะหลักของพนักงาน บริษัท คริวแม่ศรีเรือน จำกัด และบริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิลัยภรณ์ แยมสวน. (2553). สมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนิสา สงบเจียบ. (2551). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.