

ประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของ
บริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

Operational Efficiency Affecting the Abilities of Logistics and Supply
Chain Management of Cassava Production Companies in Muang
District. Nakhon Ratchasima Province

ปรียานัฐ เอื้อยศิริเมธี

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Preeyanat Eapsirimetee

Lecturer of Logistics and Supply Chain Management
Program, Nakhon Ratchasima College

E-mail: eapsirimetee@gmail.com

Received: January 18, 2021; Revised: January 27, 2021; Accepted: February 8, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง 2) ความคิดเห็นเรื่องสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง และ 3) ปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานของบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในขณะที่สมรรถนะด้านบริหารจัดการ การจัดการคลังสินค้า ระบบสารสนเทศ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ขาย เป็นสมรรถนะที่สำคัญต่อการบริหารจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน (2) ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามแผนที่วางไว้ (3) ปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา (4) ไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาการทำงาน (5) วางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ (6) ได้ ผลงานสมดุลงกับอัตรากำลัง ในหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน สมรรถนะ ประสิทธิภาพ มันสำปะหลัง

ABSTRACT

This research was aimed to study 1) the opinions on the performance efficiency of the employees of the cassava production company 2) The opinions on competencies of logistics and supply chain management of the employees of the cassava production company and 3) find out factors of operational efficiency affecting the logistics and supply chain management

performance of the employees of the cassava production company in Muang District Nakhon. The research instrument was the questionnaire. The sample consisted of 400. The statistics used in this study were percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient, the stepwise multiple regression. The results showed that workload, work quality, time to work and work performing procedures were important for the work efficiency. While competencies of management, warehouse management, information system and relationships with vendors were important for logistics and supply chain management. Factors of operational efficiency include (1) the organization having a standardized work control (2) operation carried out successfully as planned (3) kinect done on schedule (4) work on-time policy (5) time management to meeting target workloads, and (6) output balanced with the organization manpower with statistical significance of 0.05.

KEYWORDS: Logistics and Supply chain, Performance, Competency, Cassava

บทนำ

ผลิตภัณฑ์มันสำปะหลังจัดเป็นกลุ่มผลิตผลทางการเกษตรหลักอย่างหนึ่งของประเทศไทย มีปริมาณการส่งออกสูงเป็นอันดับ 2 รองจากข้าว ในปี 2561 ไนจีเรียเป็นผู้ผลิตมันสำปะหลังอันดับ 1 ของโลก (สัดส่วน 21.6% ของผลผลิตทั่วโลก) รองลงมา เป็นไทย (10.7%) กานา (7.6%) บราซิล (6.4%) และ อินโดนีเซีย (5.9%) (ชัยวัช โสวเจริญสุข, 2563) โดยผลิตมันสำปะหลังเพื่อการส่งออกเป็นหลัก โดย 64% ของปริมาณวัตถุดิบทั้งหมดจะถูกใช้ในการผลิตเพื่อส่งออก อีก 36% จะถูกนำไปใช้ผลิตเพื่อบริโภคภายในประเทศ หลังจากที่มีการแข่งขันทางธุรกิจได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นในทศวรรษที่ผ่านมา ผู้บริหารต่างตกอยู่ภายใต้แรงกดดันที่จะต้องทำให้องค์กรมีการบริหารต้นทุนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การแข่งขันทางธุรกิจมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก การตอบสนองต่อความต้องการที่รวดเร็วทันตามความเปลี่ยนแปลงของลูกค้าและอยู่บนพื้นฐานของต้นทุนการผลิตต่ำ กำไรสูงสุด โดยผลิตในปริมาณที่พอเหมาะ ดังนั้นการนำเครื่องมือเข้ามาช่วยในการบริหารภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง และเครื่องมือที่สามารถช่วยผู้ประกอบการในสถานะการแข่งขันในปัจจุบันได้เป็นอย่างดีก็คือ การจัดการโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) เป็นกระบวนการในการรวมหรือ

บูรณาการขององค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนวัตถุดิบให้เป็นสินค้าสำเร็จรูปและส่งผ่านสินค้าเหล่านั้นให้แก่ผู้บริโภคสุดท้าย โซ่อุปทานยังรวมเอาต้นทุน เวลา การขนส่ง การบรรจุและการจัดเก็บทั้งหมดซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับขั้นตอนที่ต่างกัน ในกระบวนการผลิตเพื่อให้สามารถส่งมอบสินค้าให้แก่ลูกค้าได้อย่างเหมาะสมและปัจจุบันโซ่อุปทานยังรวมถึงสินค้าที่ถูกส่งกลับคืนหลังจากที่ใช้งานเสร็จแล้ว (Vogt Pienaar และ Wit ,2005 อ้างอิงใน เศรษฐภูมิ เกชาอารี, 2560) การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการองค์การมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในดำเนินงานขององค์กร การเชื่อมโยงเชิงกิจกรรมในห่วงโซ่อุปทานตลอดสายตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ (Network) และการเชื่อมโยงในเชิงความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายวิสาหกิจ (Cluster) จะผลักดันให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพในแง่ของการส่งมอบปัจจัยการผลิต Supplier การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันไม่ใช่แข่งขันกันเพื่อลดต้นทุนการดำเนินงานเท่านั้น แต่จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันตลอดจนสร้างความแตกต่างและความโดดเด่นให้กับสินค้า (Hugo et al ,2004) โซ่อุปทานจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและเป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขันทางธุรกิจ (Cohen S, Rousell J ,2005)

โดยทั่วไปแล้วประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากว่าในการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้และในการดำเนินงานขององค์กรที่สะท้อนถึงผลสำเร็จในการลดต้นทุน เพิ่มผลกำไร ขยายฐานลูกค้าให้กว้างขึ้นและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดี ซึ่งถือได้ว่าในองค์กรมีประสิทธิภาพในขณะเดียวกันประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กรคือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (กิตติยา จิตติคุณรัตน์, 2556) ในขณะที่สมรรถนะ (competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร ซึ่งเมื่อหลายต่อหลายองค์กรต่างต้องเผชิญกับปัญหาการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงเป็นเหตุให้องค์กรต่าง ๆ พยายามเร่งปรับตัวเองเพื่อสร้างความอยู่รอดในเชิงของการแข่งขัน โดยการมุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการผลิต การพัฒนาสินค้าและบริการให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์กรอยู่ในสถานะของความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ (Competitive Advantage) ดังนั้น จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ หันมาให้ความสนใจกับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของ “ทรัพยากรบุคคล” ให้มากขึ้น เพราะถือว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็นทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ต้องลงทุนสรรหาว่าจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้กับองค์กร และสิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องก็คือ การสร้างระบบในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากร

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานพนักงานของบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
3. ศึกษาปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานของบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบความคิดเห็นด้านการจัดการ โลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตแป้งมันสำปะหลัง
2. เป็นข้อมูลในการส่งเสริมบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติทำงานในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์มันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 14 แห่ง ที่ปฏิบัติทำงานในฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายคลังสินค้า และฝ่ายขนส่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติทำงานในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์มันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 14 แห่ง ที่ปฏิบัติทำงานในฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายคลังสินค้า และฝ่ายขนส่ง และผู้วิจัยคิดคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณของ Yamane (1973) ซึ่งได้กำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ดังนี้

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

โดยแทนค่า

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

E = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มโดยมีค่าเท่ากับ 0.05

เนื่องจากกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากร (N) ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก

$$n = \frac{1}{e^2}$$
$$n = \frac{1}{(0.05)^2}$$
$$= 400$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้เป็นจำนวน 400 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากและเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง

เครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานมันสำปะหลัง ประสิทธิภาพในการจัดการโลจิสติกส์ สรรถนะอาชีพ มากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามตามประเด็นสำคัญโดยพิจารณา

เนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย การปฏิบัติทำงานในสายงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบ สอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ (2) ด้านคุณภาพงาน จำนวน 5 ข้อ (3) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ (4) ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 รวมทั้งสิ้นจำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของสมรรถนะของการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน คือ (1) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ จำนวน 9 ข้อ (2) สมรรถนะด้านการจัดการขนส่ง จำนวน 4 ข้อ (3) ด้านการจัดการคลังสินค้า จำนวน 4 ข้อ (4) สมรรถนะด้านระบบสารสนเทศ จำนวน 6 ข้อ และ (5) สมรรถนะด้านความสัมพันธ์กับลูกค้า จำนวน 3 ข้อ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำร่างแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้ให้ข้อมูลที่มิใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกตามรายข้อตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจแจกแจง (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปได้ ซึ่งมีค่า

ระหว่าง .21 – 0.946 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นระหว่างระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติติดงานกับสมรรถนะของการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน มีค่าเท่ากับ 0.80

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.50 – 5.00 = มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 = มีความคิดเห็นในระดับมาก

2.50 – 3.49 = มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 = มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1.00 – 1.49 = มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 ความคิดเห็นของสมรรถนะของการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.50 – 5.00 = มีความคิดเห็นในสมรรถนะมากที่สุด

3.50 – 4.49 = มีความคิดเห็นในสมรรถนะมาก

2.50 – 3.49 = มีความคิดเห็นในสมรรถนะปานกลาง

1.50 – 2.49 = มีความคิดเห็นในสมรรถนะน้อย

1.00 – 1.49 = มีความคิดเห็นในสมรรถนะน้อยที่สุด

4. ศึกษาปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการ โลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จากวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานพนักงานของบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานพนักงานของบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 มีช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และช่วงอายุ 46-55 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.88 และ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 มี

ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และมีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2

2. การศึกษาความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังด้านเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

3. การศึกษาศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ด้านบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ด้านการจัดการการขนส่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ด้านการจัดการคลังสินค้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ด้านระบบสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ด้านความสัมพันธ์กับคู่ค้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

4. ผลการศึกษาปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance Inflation factor: VIF) อยู่ระหว่าง 1.304 ถึง 1.765 ซึ่งน้อยกว่า 10 (Black, 2006) แสดงว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร และสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง ประกอบด้วย 1) องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน 2) สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ

ลุล่วงตามแผนที่วางไว้ 3) งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ทำตามกำหนดเวลา 4) ไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงานเพราะมีนโยบายทำงานที่ตรงเวลา 5) มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้และ 6) ผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังในหน่วยงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 โดยส่งผลถึงร้อยละ 82.5 ($R^2 = 0.825$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.350

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง

ปัจจัยความสำเร็จ	b	SE	β	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.037	.094	11.003		.000		
องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน	.146	.022	6.555	.248	.000	.567	1.765
สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามแผนที่วางไว้	.158	.019	8.159	.266	.000	.767	1.304
งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ทำตามกำหนดเวลา	.121	.021	5.887	.209	.000	.645	1.551
ไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงานเพราะมีนโยบายทำงานที่ตรงเวลา	.119	.022	5.378	.198	.000	.603	1.657
มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้	.094	.022	4.244	.141	.000	.743	1.347
ผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังในหน่วยงาน	.064	.022	2.975	.107	.003	.634	1.578
R = 0.668 $R^2 = 0.825$ Adjusted $R^2 = 0.675$ $SE_{est} = 0.350$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานพนักงานในผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง ผู้วิจัยจึงนำเสนออภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการศึกษาวิจัยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้ จากผลการศึกษาความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ผู้ผลิตมันสำปะหลังใน

จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สำคัญในการที่จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน การปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานสำเร็จลุล่วง ด้านเวลาในการปฏิบัติงานและ ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิภาพของงานด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย การวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ มีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน งานที่ได้รับมอบหมายสามารถ

ปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลา ในขณะที่พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน รวมทั้งองค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน ซึ่งพนักงานควรมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น ปฏิบัติดีงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็วและความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ การปฏิบัติดีงานไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงาน สามารถปฏิบัติตามได้สำเร็จ ล่วงตามแผนที่วางไว้ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติดีงานตามที่ได้รับมอบหมาย และ มีความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลสำเร็จแก่งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรญา ชื่นวงศ์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจการขนส่ง จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยด้านตัวงานที่เป็นลักษณะขอบข่ายของงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย ความหลากหลาย และความเป็นอิสระ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง นอกจากนี้ พฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นถึงการงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสะท้อนออกมาให้เห็นในเชิงมูลค่าขององค์กร นั่นก็แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการทำงานจะเป็นตัวแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดได้จากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่นเดียวกับมาลินี นกศิริ (2559) พบว่าการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของผู้บริหาร โดยให้พนักงานมีส่วนร่วม ทำให้การทำงานคล่องตัวและมีการสื่อสารข้อมูลร่วมกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง บริษัทให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน งานมีความมั่นคงและได้รับการส่งเสริมจากบริษัทให้มีการเรียนรู้การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (การฝึกอบรม

หรือศึกษาดูงาน) โดยได้รับค่าตอบแทนด้วยความเป็นธรรมและมีความเหมาะสม และสามารถปฏิบัติดีงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะในด้านของคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับความไว้วางใจ มอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติและรู้สึกภูมิใจที่ได้รับการยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บริหารทำให้มีกำลังใจในการที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ในขณะที่ ญัฐนรินทร์ สุขลิ้ม (2562) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มีผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของทุกฝ่าย ประสิทธิภาพการทำงานเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่สูงกว่าต้นทุนเท่าไร ก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงออกมาเป็นค่าของประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่จะแสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คนและเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความเป็น รวมถึงการให้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็ว ตรงและมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญของ

2. จากการศึกษาสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง พบว่าสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ควรมีสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการการขนส่ง ด้านการจัดการคลังสินค้า ด้านระบบสารสนเทศ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ขาย โดยที่พนักงานควรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมาย ความสามารถในการปฏิบัติการนำเข้า ส่งออกสินค้าอย่างมีหลักการ รวมทั้งความสามารถในการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน อีกทั้งความสามารถเกี่ยวกับการประกันภัยสินค้าขนส่งและสามารถในด้านการจัดการขนส่งสินค้า ตลอดจนการออกแบบและลำเลียงวัสดุและบรรจุภัณฑ์ นอกจากนี้พนักงานสามารถในการบริหารจัดการคลังสินค้า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการโลจิสติกส์ การบริหารด้านโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ ร่วมกับการสร้างความเชื่อมั่นและสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า และสามารถในการจัดการตลาดและลูกค้าสัมพันธ์ ซึ่งสรรณะต่างๆ เหล่านี้มีส่วนสำคัญในการให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับจากลูกค้าอันนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นให้กับลูกค้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ควบคุมผู้ให้บริการภายนอกที่เกี่ยวข้อง และการจัดการและพัฒนาคุณภาพบริการจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุมาศ เนียมพลับ และ สุรมงคล นิมจิตต์(2562) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของเจ้าหน้าที่จัดการคลังสินค้าที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาค อุตสาหกรรมธุรกิจการขนส่งสินค้าทางอากาศ พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา แม่นยำรอบคอบ มีความอดทนในการทำงาน มีความใฝ่รู้ ความมีระเบียบวินัย ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการใช้โปรแกรม คุณธรรมน้ำใจ ความกระตือรือร้น ทักษะการสื่อสาร มีความรู้เรื่องคลังสินค้าและโลจิสติกส์ เป็นสมรรถนะของเจ้าหน้าที่จัดการคลังสินค้าที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมธุรกิจขนส่งสินค้าทางอากาศในปัจจุบันมากที่สุด ในขณะที่ ภคพล พิงพิทยากุล (2559) ศึกษาการศึกษาสมรรถนะของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ 4.0 ด้วยเทคนิคการแปลงหน้าที่เชิงคุณภาพ (QFD) พบว่า บุคลากรมีความสามารถใน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาเบื้องต้น ส่วน พลิชุษฐ์ ศักดิ์วานิชกุล (2561) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการโลจิสติกส์สำหรับงานแสดงสินค้าประเภทเครื่องจักรกลและเทคโนโลยีโลหะการ พบว่าประสิทธิภาพของผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ประกอบด้วย 1) ระบบ GPS 2) ระบบบริหารจัดการการขนส่งสินค้า 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ 4) ระบบวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กร 5) ระบบการจัดการคลังสินค้า และ 6) ระบบการทำธุรกรรมทางเศรษฐกิจที่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการโลจิสติกส์ โดย 6 ตัวแปรสำคัญนั้นเป็นระบบที่ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการผลักดันธุรกิจให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการ กล่าวคือ ระบบจะช่วยให้การขับเคลื่อนตรวจสอบการทำงาน โดยระบบจะตรวจสอบการเคลื่อนที่และเคลื่อนย้ายการขนส่งสินค้าตั้งแต่ต้นน้ำจนกระทั่งถึงปลายน้ำและรายงานผลแบบเรียลไทม์ ซึ่งจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปได้อย่างทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจต่อผู้ให้บริการอันจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพการให้บริการ เป็นต้น

3. จากการศึกษาปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง ประกอบด้วย (1) องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน (2) สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามแผนที่วางไว้ (3) งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ทำตามกำหนดเวลา (4) ไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงานเพราะมีนโยบายทำงานที่ตรงเวลา (5) มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้และ (6) ผลงานที่ออกมาดีนั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังในหน่วยงาน ส่วนแก้วตา ผู้พัฒนาฟังก์ชันนิคม เจียรจินดา (2561) ได้ศึกษาสมรรถนะของ

ผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร พบว่าสมรรถนะของการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพการให้บริการขององค์กร โดยที่ระดับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (functional competency) ของผู้ปฏิบัติงาน สมรรถนะในด้านการจัดการ (managerial competency) และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน คือ สมรรถนะหลัก (core competency) ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสมรรถนะ (Competency) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นับแต่การสรรหา/คัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่นๆ การนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองต่อสภาพสังคม และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เช่นเดียวกับศตวรรษ กล่าดิษฐ์ (2560) ทำการศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้ากรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาสากิจจำกัด พบว่า สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มีทักษะด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีทักษะการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองสูง มีความคิดที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ในขณะที่ ญัฐนรินทร์ สุขลิ้ม (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง พบว่าการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ คือสมรรถนะข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่

องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรองค์การต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับปริมาณงานที่มอบให้กับพนักงานให้เหมาะสมกับทักษะความสามารถของพนักงาน ทั้งนี้หากพนักงานทำงานในปริมาณที่มากจนเกินไปทำให้เกิดความอ่อนล้าจากการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสินค้าและก่อให้เกิดความสูญเสียในกระบวนการดำเนินงาน ดังนั้นสถานประกอบการควรมีการวิเคราะห์งานและมอบหมายงานให้ตรงกับทักษะความสามารถของพนักงาน เพื่อให้งานสามารถสำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้และไม่ก่อให้เกิดผลเสียโดยรวมแก่องค์กร

1.2 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากลูกค้าจะมีความพึงพอใจต่อสินค้าของบริษัทหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของสินค้า ทั้งนี้สินค้าที่ผลิตได้นั้นจะมีคุณภาพหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับการขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการวางแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนั้นผู้ประกอบการอาจมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นเพื่อลดเวลาการทำงานและต้นทุนในกระบวนการผลิตอันก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมแก่องค์กร

1.3 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภายในองค์กร มีการวางแผนการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร และการทำงานเป็นทีม อันเป็นผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

1.2 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญการขนส่ง เพราะการขนส่งสินค้าถือเป็นกิจกรรมสำคัญที่สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า เมื่อลูกค้าได้รับสินค้าตามที่ต้องการ ดังนั้นการรักษาความพึงพอใจของลูกค้าจะมีส่วนสำคัญให้ลูกค้ายังคงซื้อสินค้ากับบริษัทต่อไป ด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบการควรมีการวางแผนการขนส่งและกระจายสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างทั่วถึง

1.3 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในการจัดการคลังสินค้า ทั้งนี้เนื่องจากคลังสินค้าเป็นสถานที่จัดเก็บสินค้าเพื่อรอขนส่งไปยังลูกค้า ดังนั้นสินค้ามีการกระจายถึงมือลูกค้าช้าเพียงใด บริษัทจะต้องดูแลรักษาสินค้าเหล่านั้นให้อยู่มีคุณภาพและสภาพที่ดีเมื่อลูกค้ามีความต้องการ จึงก่อให้เกิดต้นทุนในการดูแลรักษา ดังนั้น สถานประกอบการจำเป็นต้องมีการวางระบบการจัดการคลังสินค้าที่เหมาะสม และใช้พื้นที่ในคลังสินค้าให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อไม่ให้สถานประกอบการต้องแบกรับภาระต้นทุนที่สูงเกินความจำเป็น

1.4 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญระบบสารสนเทศ ทั้งนี้ในยุคปัจจุบันระบบสารสนเทศเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินธุรกิจมากขึ้น การเข้าถึง

สารสนเทศอย่างรวดเร็วจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกส่วนให้ตระหนักและมีความรู้ที่เพียงพอและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

1.5 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ขายทั้งนี้เพราะ supplier มีส่วนสำคัญในการจัดหาวัตถุดิบให้กับบริษัท ดังนั้นถ้าบริษัทมีความสัมพันธ์อันดีกับ supplier จะมีส่วนช่วยให้จัดซื้อวัตถุดิบด้วยราคาที่พึงพอใจส่งผลให้กิจการเกิดต้นทุนในการผลิตสินค้าที่ลดลงและทำให้มีกำไรจากการขายสินค้าเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาและทำการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและสมรรถนะทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิเช่น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสมรรถนะด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมมันสำปะหลังของไทยเปรียบเทียบกับประเทศคู่แข่ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ต่อไป

2.2 การศึกษารูปแบบของสมรรถนะผู้ประกอบการเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาบูรณาการกับการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์.(2552). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำอินเทอร์เนชั่นแนล จำกัด*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และนิคม เจียรจินดา .(2561) .สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 19 (ฉบับพิเศษ): 1-13.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- ชัยวัช โขวเจริญสุข. (2563). *แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2563-65 อุตสาหกรรมมันสำปะหลัง*. สืบค้นจาก https://www.krungsri.com/getmedia/77276c04-9b07-42e0-853c-961f17603357/IO_Cassava_200511_TH_EX.pdf.aspx
- ภาคพล พิงพิทยากุล. (2559). *การศึกษาสมรรถนะของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ 4.0 ด้วยเทคนิคการแปลงหน้าที่เชิงคุณภาพ (QFD)*. (การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ณัฐนันรินทร์ สุขลิ้ม .(2562). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง*. (สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่)
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

- มาลินี นกศิริ.(2559).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- พีรญา ชื่นวงศ์.(2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัด เชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2): 25-42.
- ภาณุมาศ เนียมพลับ และสุรมงคล นิมจิตต์. (2562). สมรรถนะของเจ้าหน้าที่จัดการคลังสินค้าที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมธุรกิจการขนส่งสินค้าทางอากาศ. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ*, 6(2): 1-8.
- เศรษฐภูมิ เกาชาวี. (2560). การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน. *วารสารวิชาการ วิศวกรรมศาสตร์ ม.อบ.* 10(2): 95-106.
- ศตวรรษ กล่ำดิษฐ์ .(2560). ศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรม การผลิตสายไฟฟ้ากรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาสากิ จำกัด.การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making*. New York: John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. New York: Happer and Row.
- Cohen S, RouselU .(2005).*Strategic Supply Chain Management: The Five Disciplines for Top Performance*. New York: McGraw-Hill
- Hugo WMJ, Badenhorst-Weiss JA, Van BiljonEHB .(2004).*Supply chain management: logistics in perspective*. (3rd edition), Pretoria: Van Schaik.
- Taylor, F. W. (1991). *Principles of scientific manager*. New York: W. W. Newton.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.