

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING THE WORK
EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN THE AUTOMOTIVE INDUSTRY

¹นิจปันธ์นীর ชาวบ้านเกาะ, ²สุภัททา ปินทะแพทย์ และ ³ชัยวิชิต เชียรชนะ
¹Nijpannee Chaobankor, ²Supatta Pinthapataya and ³Chaiwichit Chainchana

¹
ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

¹
Faculty of Business and Industrial Development
King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand

Received: 2023-07-06

Revised: 2023-07-19

Accepted: 2023-08 -29

¹
Corresponding Author's Email: nijnich459@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) จัดทำคู่มือการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากผลการวิจัย

การวิจัยใช้วิธีการทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างกำหนดคุณสมบัติและคัดเลือกให้ตรงตามจุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย (1) ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบจำลองสมการโครงสร้างในการสนทนากลุ่ม 7 คน (2) ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย 5 คน (3) ผู้ตอบแบบสอบถาม 460 คน (4) ผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและร่างคู่มือแนวการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการสนทนากลุ่ม 13 คน และ (5) ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินคู่มือแนวการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยสรุปเนื้อหาในการสนทนากลุ่ม และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตลอดจน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ AMOS

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และ ความสมดุลการทำงานและชีวิต ทั้ง 3 องค์ประกอบร่วมกันทำนายการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 50.80 นอกจากนี้ ทุนมนุษย์ และ ทุนโครงสร้าง ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านความ

สมดุการทำงานและชีวิต ทั้ง 2 องค์ประกอบร่วมกันทำนายการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบความสมดุการทำงานและชีวิต ได้ร้อยละ 27.80 แบบจำลองสมการโครงสร้างจากการพัฒนามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีปัจจัยขององค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนี้
 ทุนมนุษย์ ได้แก่ เจตคติในการปฏิบัติงาน อัตรากำลังในการปฏิบัติงาน ทักษะการบริหาร และ ทักษะในการปฏิบัติงาน
 ทุนโครงสร้าง ได้แก่ การจัดการองค์ความรู้ การปรับตัวเชิงพลวัต การบริหารทรัพยากรมนุษย์
 เชิงกลยุทธ์ ความสัมพันธ์ลูกค้า และ ความสัมพันธ์ชุมชน ความสมดุการทำงานและชีวิต ได้แก่ ครอบคลุม
 ลักษณะงาน และ เวลา ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาการส่ง
 มอบงาน และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. คู่มือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ แนะนำแนวทาง
 โดยแบ่งเป็น 3 มิติ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และ ความสมดุการทำงานและชีวิต โดยได้รับการประเมิน
 จากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีเนื้อหาและความเป็นไปได้ในระดับดีมากในการนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนา
 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; แบบจำลองสมการโครงสร้าง; รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ;
 ปัจจัยที่ส่งผล; ทุนทางปัญญา; อุตสาหกรรมยานยนต์

Abstract

The goals of this study were to: 1) confirm the causal relationship between the factors affecting the work efficiency of employees in the automotive industry; 2) confirm the success factors that affect this efficiency; and 3) develop, based on the study's findings, a manual guideline for the improvement of employee work efficiency in the automotive industry. Both qualitative and quantitative research are used in this study. The sample population used a specific selection as a sample selection to suit the research's objectives, including: (1) 7 experts for a focus group discussion to examine structural equation models from hypotheses, (2) 5 qualified individuals to assess the quality of the questionnaire, (3) 460 respondents for responding to the research questionnaires, and (4) 13 experts for a focus group discussion to evaluate the causal relationship model of factors affecting the work efficiency, and (5) 7 specialists in the assessment of the prescription for enhancing operational effectiveness. Questionnaires were the primary study techniques. The statistics employed included quantitative data analysis utilizing percentage, arithmetic means, and standard deviation as well as confirmatory component analysis by the AMOS statistical software. Qualitative data analysis involved summarizing the content of group conversations.

The findings revealed that.

1. Work-life balance, structural capital, and human capital are all factors that positively influence employee performance in the automobile business. Together, the three variables predicted the change in the performance variables by 50.80%. Additionally, the two components of work-life balance jointly predicted a change in the work-life balance component of 27.80%, demonstrating a favorable direct influence of human capital and structural capital on operational efficiency. The developed structural equation model was in agreement with the empirical data and demonstrated statistical significance at the 0.001 level.

2. The following factors exhibited statistically significant components in the causal link model at the 0.001 level: Work attitude, work self-concept, management abilities, and work skills are all parts of human capital. Knowledge management, dynamic adaptability, strategic human resource management, customer relations, and community interactions are all examples of structural capital. Family, the nature of the job, and time all factor into work-life balance. Quality, quantity, time, delivery, and acceptable organizational member behavior all contributed to operational efficiency.

3. Guidelines on three dimensions—human capital, structural capital, and work-life balance—are introduced in The Handbook for Improving the Performance of Employees in the Automotive Industry. It reached a very good level that may be used as a benchmark for increasing the effectiveness of employees' work performance.

Keywords: Operational Efficiency; Structural Equation Model; Causal Relationship Model; Factors Affecting; Intellectual Capital; Automotive Industry

บทนำ

ในปัจจุบันผู้ประกอบการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยถูกท้าทายจากความเร็วของการเข้าสู่เทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าและแนวคิด CASE (Connected, Autonomous, Shared, Electric) โดยเฉพาะประเทศแถบยุโรป หลายประเทศและสหภาพยุโรปที่ประกาศยกเลิกการใช้ยานยนต์สันดาปภายใน ICE (BAN) และเข้าสู่ยานยนต์สมัยใหม่ที่ปล่อยมลพิษเป็นศูนย์ (Zero Emission Vehicle: ZEV) European Automobile Manufacturers Association ผลกระทบจากการเข้ามาของเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่จะพลิกผัน (disruption) อุตสาหกรรมยานยนต์ใช้น้ำมันที่ไทยมีความชำนาญให้ถูกกลบ汰ลง จะทำให้อุตสาหกรรมรถยนต์ไทยได้รับผลกระทบโดยตรงทั้งตลาดรถยนต์และตลาดชิ้นส่วนและประกอบชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ (Original Equipment Manufacturer) และชิ้นส่วนทดแทน/ชิ้นส่วนซ่อมแซม

(Replacement Equipment Manufacturing: REM) เนื่องจากรถยนต์ไฟฟ้าใช้ชิ้นส่วนและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีความซับซ้อนและใช้เทคโนโลยีขั้นสูงกว่าชิ้นส่วนเครื่องยนต์สันดาปภายใน (Internal Combustion Engine: ICE) แต่ใช้จำนวนชิ้นส่วนประกอบน้อยกว่าและมีอายุการใช้งานนานกว่าอีกด้วย ซึ่งจะส่งผลให้ห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมยานยนต์สั้นลงเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่เป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ลำดับที่ 2 และ 3 ผู้ผลิตชิ้นส่วนฯ ที่ไม่สามารถปรับตัวได้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะข้อจำกัด ด้านเงินทุนและขาดแคลนองค์ความรู้จากเทคโนโลยีเฉพาะด้านอาจจำเป็นต้องปรับไปสู่อุตสาหกรรมใหม่ (The office of Industrial Economics, 2022)

ปัญหาและอุปสรรคของอุตสาหกรรมยานยนต์สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านบุคลากรทั้งด้านทักษะที่จำเป็นตามตำแหน่งงานรวมทั้งเจตคติ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่สากล ตลอดจนเพื่อต่อยอดการวิจัยและพัฒนาในระดับที่ก้าวหน้าพอจะผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ซับซ้อนเองได้และลดการพึ่งพาการนำเข้าชิ้นส่วนรถยนต์ จึงนับเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ศักยภาพในการแข่งขันต่ำลง ส่วนระยะหลังจากสถานการณ์โควิด-19 เริ่มผ่อนคลาย ภาวะเศรษฐกิจถดถอยทำให้กำลังซื้อยังไม่ปกติ ทำให้ผลการสำรวจโดยธนาคารแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ.2564 พบว่า ร้อยละ 64 ได้รับผลกระทบจากข้อจำกัดด้านแรงงาน ไม่จ้างงานเพิ่มและปรับรูปแบบการจ้างงานให้สอดคล้องกับรายได้ธุรกิจ อาทิ ลาไม่รับค่าจ้าง ลดชั่วโมงการทำงาน และสลับวันมาทำงาน พื้นฐานของปัญหาประสิทธิภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จึงยังคงเป็นปัญหาระยะยาว (Bank of Thailand, 2023)

จากปัญหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีมาอย่างต่อเนื่อง และ กำลังจะส่งผลกระทบรุนแรงในปัจจุบัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) รูปแบบใหม่ที่ออกแบบให้เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบนพื้นฐานการพัฒนาทุนทางปัญญาเชิงกลยุทธ์ (SICD) และ ความสมดุลการทำงานและชีวิตของพนักงานเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ค่อนข้างใหม่โดยการรวมสองกระแสของการวิจัย คือ การพัฒนาของทฤษฎีทุนมนุษย์ซึ่งขยายขอบเขตเป็นทุนทางปัญญา และ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ซึ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยวางแผนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์เพื่อความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนทางธุรกิจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
2. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
3. เพื่อจัดทำคู่มือการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย ประกอบด้วย

1. **รูปแบบการวิจัย** ใช้รูปแบบผสม (Mixed Methods Research) วิธีการเชิงปริมาณผสมกับเชิงคุณภาพ จนสิ้นสุดการวิจัย โดยเริ่มจากการสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อขยายผลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Method to Extend Qualitative Results) โดยวิเคราะห์และตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โดยวิธีการแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model)

2. **พื้นที่การวิจัย** ได้แก่ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดในพื้นที่ 6 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี อุทัย และ สมุทรปราการ

3. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และ การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ประชากร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ความเห็นเกี่ยวกับงานวิจัย ได้แก่ ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ต่างๆที่กำหนด และ กลุ่มที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป ในบริษัทผู้ผลิตรายยนต์และชิ้นส่วนที่มีพนักงานมากกว่า 300 คน โดยเป็นพนักงานที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี

กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 5 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้องของคำถามและวัตถุประสงค์ 5 ท่าน กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดแบบจำลองสมการโครงสร้าง 7 ท่าน กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง 13 ท่าน และ กลุ่มที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถาม 460 ตัวอย่าง

การกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดการวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างของ Hair et al. (2010) โดยใช้เกณฑ์สูงสุด คือ ตัวแปรที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัวแปร ให้มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 20 เท่า แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างจากสมมติฐานประกอบด้วย 22 ตัวแปร จึงมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามขั้นต่ำเท่ากับ 440 ชุด ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนแบบสอบถามร้อยละ 10 จึงได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลจำนวน 484 ชุด และ ได้รับแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ 460 ชุด

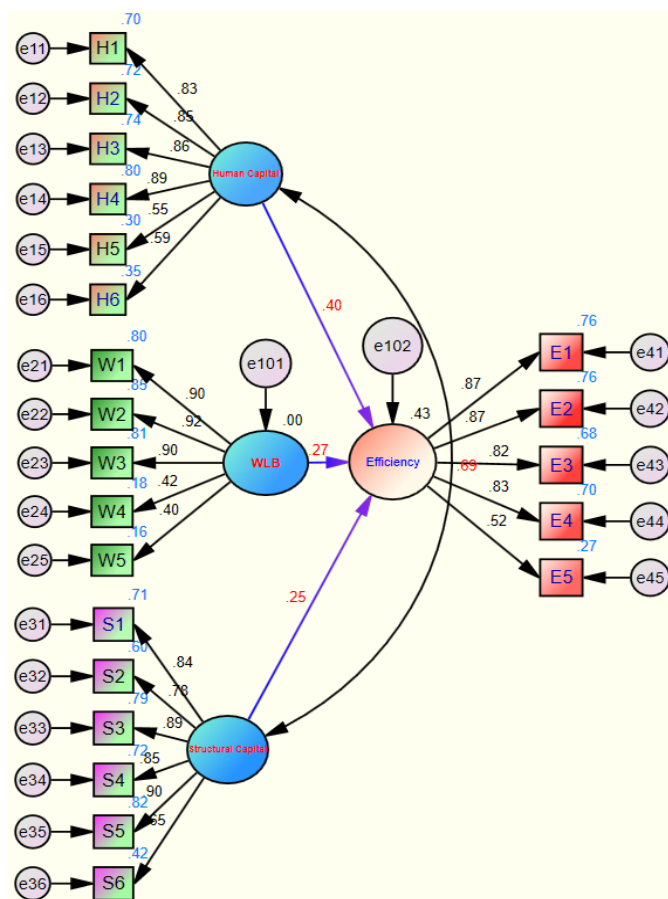
4 **เครื่องมือการวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถาม พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และ จัดสนทนากลุ่มย่อยผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมยานยนต์ 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ในแบบจำลองสมการโครงสร้างภายใต้ขอบเขตของทุนทางปัญญา และ นำมากำหนดเนื้อหาและคำนิยามเชิงปฏิบัติของปัจจัยต่างๆ จากนั้นจึงตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้วยเทคนิค Item Objective Congruence (IOC) เลือกข้อคำถามที่ได้ค่าความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 0.500 และ นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) เก็บข้อมูลจากพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จาก และ นำผลมาตรวจสอบความน่าเชื่อถือ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแอลฟา (Cronbach's Alpha) เลือกข้อคำถามที่ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแอลฟาไม่น้อยกว่า 0.700

5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด และนำเสนอแบบสอบถามให้แก่ผู้ประสานงานของแต่ละบริษัทเป็นตัวแทนในการเก็บรวบรวมข้อมูล 460 ชุด นำแบบสอบถามที่ได้มาบรรณาธิกรณข้อมูล และบันทึกรหัสข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างต่อไป

6 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างแบบ 5 ขั้นตอน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ AMOS (Siljalu, 2012) และเลือกใช้วิธีการ Maximum likelihood วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 460 ชุด จากนั้นตรวจสอบและปรับแบบจำลองสมการโครงสร้างทางเลือกที่ดีที่สุดโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน 0.050 และตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในเชิงคุณภาพโดยความเห็นจากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 13 คน เพื่อนำมาสรุปเป็นรูปแบบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ จากนั้นจึงนำไปจัดทำเป็นร่างคู่มือการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ เมื่อผ่านการตรวจสอบและประเมินระดับความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน จึงพัฒนาเป็นคู่มือการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จากสมมติฐาน ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ของ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร คือ องค์ประกอบทุนมนุษย์มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ทักษะในการปฏิบัติงาน (H1) ทักษะการบริหาร (H2) อัตมโนทัศน์ในการปฏิบัติงาน (H3) เจตคติในการปฏิบัติงาน (H4) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (H5) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (H6) และ องค์ประกอบทุนโครงสร้างมี 6 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ลูกค้า (S1) ความสัมพันธ์ชุมชน (S2) การปรับตัวเชิงพลวัต (S3) การจัดการองค์ความรู้ (S4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (S5) และ เทคโนโลยีดิจิทัล (S6) ส่วนตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ องค์ประกอบความสมดุลการทำงานและชีวิตมี 5 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงาน (W1) ครอบครัวยุค (W2) เวลา (W3) เศรษฐกิจ (W4) และ สติปัญญา (W5) และ องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 5 ปัจจัย ได้แก่ คุณภาพงาน (E1) ปริมาณงาน (E2) ระยะเวลาการส่งมอบงาน (E3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (E4) และ การใช้ทรัพยากร/ต้นทุน (E5) รายละเอียดตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แบบจำลองสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างจากสมมติฐานข้อมูลจำนวน 460 ชุด พบว่าทุนมนุษย์ทุนโครงสร้าง และ ความสมดุลการทำงานและชีวิต ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ทุนมนุษย์และทุนโครงสร้างยังส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผ่านความสมดุลการทำงานและชีวิต อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินแบบจำลองสมการโครงสร้างในภาพรวมยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงต้องการมีปรับแบบจำลองสมการโครงสร้างและข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ทางสถิติและฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญ 13 ท่าน โดย 1) การปรับภายใน 4 องค์ประกอบตัดปัจจัยออก 6 ปัจจัย 2) ผ่อนปรนเงื่อนไขการวิเคราะห์ให้ค่าความคลาดเคลื่อนของปัจจัยมีความสัมพันธ์กันได้ และ 3) ปรับลดข้อมูลโดยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างจากการพัฒนาด้วยข้อมูล 445 ชุด ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างจากการพัฒนาผลการประเมินแบบจำลองสมการโครงสร้างจากการพัฒนาพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย ค่า p value เท่ากับ .065 ผ่านเกณฑ์การยอมรับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า CMIN/df เท่ากับ 1.229 ผ่านเกณฑ์การยอมรับที่ค่าน้อยกว่า 2.000 ค่า GFI เท่ากับ 0.968 ผ่านเกณฑ์การยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.900 และ ค่า RMSEA เท่ากับ 0.023 ผ่านเกณฑ์การยอมรับที่ค่าน้อยกว่า 0.050

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างจาก

การพัฒนาพรูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผ่านความสัมพันธ์ของปัจจัย 16 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (***) แสดงในตารางที่ 1 โดยแบ่งพิจารณาผลการวิเคราะห์ปัจจัยของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก	S.E.	C.R.	Sig	ค่า น้ำหนัก มาตรฐาน	R ²	ลำดับ
H1 <--- Human Capital	1.180	0.045	26.096	***	0.871	0.759	4
H2 <--- Human Capital	1.250	0.047	26.394	***	0.876	0.767	3
H3 <--- Human Capital	1.153	0.044	26.488	***	0.877	0.769	2
H4<--- Human Capital	1.000	-	-	-	0.886	0.784	1
S1 <--- Structural Capital	0.935	0.037	25.207	***	0.859	0.738	4
S2 <--- Structural Capital	1.031	0.046	22.348	***	0.802	0.643	5
S3 <--- Structural Capital	1.194	0.042	28.433	***	0.904	0.818	2
S4 <--- Structural Capital	1.184	0.042	28.097	***	0.905	0.820	1
S5 <--- Structural Capital	1.000	-	-	-	0.881	0.777	3
W1 <--- WLB	0.992	0.034	28.752	***	0.900	0.810	2
W2 <--- WLB	1.022	0.033	30.940	***	0.934	0.873	1
W3 <--- WLB	1.000	-	-	-	0.899	0.808	3
E1 <--- Efficiency	1.000	-	-	-	0.895	0.801	1
E2 <--- Efficiency	0.975	0.036	27.164	***	0.886	0.786	2
E3 <--- Efficiency	0.957	0.037	25.845	***	0.865	0.749	3
E4 <--- Efficiency	0.853	0.034	24.773	***	0.848	0.719	4
Efficiency <--- Human Capital	0.381	0.056	6.815	***	0.377		
Efficiency <--- WLB	0.184	0.041	4.509	***	0.204	0.508	-
Efficiency <--- Structural Capital	0.242	0.051	4.778	***	0.261		
WLB <--- Human Capital	0.297	0.069	4.282	***	0.265		
WLB <--- Structural Capital	0.322	0.064	5.076	***	0.313	0.278	-
Chi-square = 115.537, df = 94, Chi-square/df = 1.229, p = .065, GFI = .968, RMSEA = .023							

หมายเหตุ: p = *** หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .001

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากการพัฒนา

การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยพิจารณาค่าอิทธิพลของตัวแปรแฝงซึ่งเป็นตัวแปรเหตุต่างๆต่อตัวแปรผลในแบบจำลองสมการโครงสร้าง ได้แก่องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าอิทธิพลมาตรฐาน (Standard Effect) แสดงดังตารางที่ 2

ตัวแปรผล	อิทธิพล	ตัวแปรสาเหตุ		
		ทุนมนุษย์	ทุนโครงสร้าง	ความสมดุลการทำงานและชีวิต
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ทางตรง	.377	.261	.204
	ทางอ้อม	.054	.064	.000
	รวม	.431	.325	.204
ความสมดุลการทำงานและชีวิต	ทางตรง	.265	.313	.000
	ทางอ้อม	.000	.000	.000
	รวม	.265	.313	.000

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุต่อตัวแปรผลในแบบจำลองสมการโครงสร้าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากงานวิจัย

จากตารางค่าอิทธิพลของตัวแปร พบว่า ทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และ ความสมดุลการทำงานและชีวิต มีอิทธิพลทางตรง (Standard Direct Effect) เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p = .000$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล หรือ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.377 0.261 และ 0.204 ตามลำดับ นอกจากนี้ ทุนมนุษย์ และ ทุนโครงสร้าง มีอิทธิพลทางอ้อม (Standard Indirect Effect) เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.054 และ 0.064 ตามลำดับ ดังนั้น เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม ทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และ ความสมดุลการทำงานและชีวิต มีอิทธิพลรวม (Standard Total Effect) เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.431 0.325 และ 0.204 ตามลำดับ

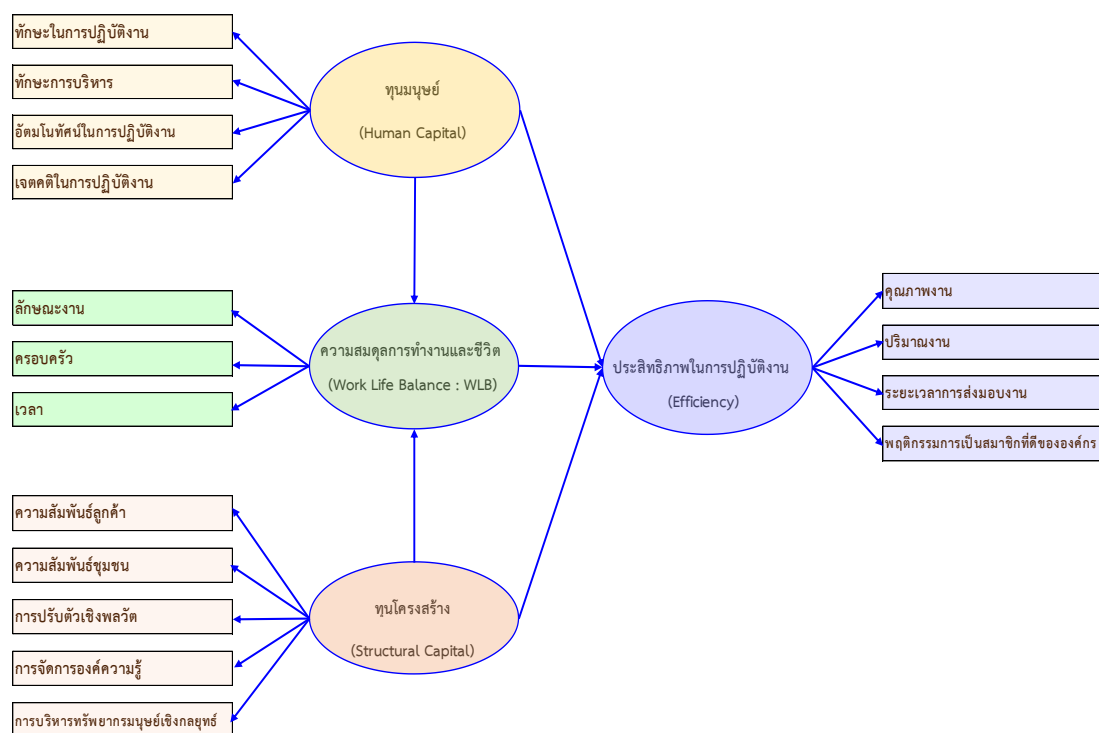
วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อจัดทำคู่มือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ คู่มือดังกล่าวแบ่งการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์เป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และ ความสมดุลการทำงานและชีวิต โดยในแต่ละส่วนแนะนำการพัฒนาคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ผลการวิจัยพบว่า คู่มือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ได้รับผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น 1) ด้านเนื้อหาคู่มือมีความเหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.93 อยู่ในระดับดีมาก และ

2) ประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความเหมาะสมด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.75 อยู่ในระดับดีมาก โดยภาพรวมผลการประเมินคู่มือฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีความเป็นไปได้ในการที่จะนำคู่มือจากผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับดีมาก

องค์ความรู้ใหม่

1) องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถขยายขอบเขตในความหมายกว้าง โดยพิจารณาได้จากพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังจากพนักงาน ทั้งนี้ จากปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (E4) ขององค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีสมมติฐานจากการศึกษาความเห็นและข้อสรุปของผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมกรรมยานยนต์จากการสนทนากลุ่ม และนำมาวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างร่วมกับปัจจัยอื่นๆ และ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (E4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เป็นลำดับที่ 4 คือ โดยมีค่าน้ำหนักมาตรฐานค่อนข้างสูง คือ เท่ากับ 0.848

2) ความสมดุลการทำงานและชีวิตของพนักงานที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ได้เป็นผลมาจากความสามารถในการบริหารจัดการของพนักงานเท่านั้น แต่เป็นผลมาจากทุนโครงสร้างขององค์กรที่ส่งเสริมความสมดุลการทำงานและชีวิตให้กับพนักงานด้วย ทั้งนี้ อธิบายได้จากทุนมนุษย์ และ ทุนโครงสร้าง มีความสัมพันธ์แบบแปรผันตรงต่อความสมดุลการทำงานและชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ ทุนมนุษย์ และ ทุนโครงสร้าง มีอิทธิพลทางอ้อม (Standard Indirect Effect) เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านความสมดุลการทำงานและชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ ทุนมนุษย์และทุนโครงสร้างมีความแปรปรวนร่วมกัน (Covariances) เชิงบวกแบบไม่ทราบตัวแปรใดเป็นสาเหตุต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (Correlation) เท่ากับ 0.665 สามารถแสดงความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบทั้ง 3 ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ปัจจัยเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

ดังนั้น หากต้องการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพสูงขึ้นแบบทวีคูณ ควรมีการยกระดับปัจจัยในทุกองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปพร้อมกันอย่างเป็นระบบ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และ ความสมดุลการทำงานและชีวิต ทั้งนี้ ตามแนวทางที่ผู้วิจัยนำเสนอในคู่มือการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งแบ่งเนื้อหาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจากการพัฒนา 3 มิติหลัก

1) มิติที่ 1 : ทุนพื้นฐาน หรือ ทุนมนุษย์ มีแนวทางการพัฒนาจาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับ ดังนี้ เจตคติในการปฏิบัติงาน (H4) อัตรานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน (H3) ทักษะการบริหาร (H2) และ ทักษะในการปฏิบัติงาน (H1)

2) มิติที่ 2 : ทุนโครงสร้าง มีแนวทางการพัฒนาจาก 5 ปัจจัยเรียงลำดับ ดังนี้ การจัดการองค์ความรู้ (S4) การปรับตัวเชิงพลวัต (S3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (S5) ความสัมพันธ์ลูกค้า (S1) และ ความสัมพันธ์ชุมชน (S2)

3) มิติที่ 3 : ความสมดุลการทำงานและชีวิต มีแนวทางการพัฒนาจาก 3 ปัจจัยเรียงลำดับ ดังนี้ ครอบครัว (W2) ลักษณะงาน (W1) และ เวลา (W3)

ตัวชี้วัดหลังการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากการพัฒนาปัจจัยต่างๆ มีแนวทางประเมินจาก 4 ปัจจัยเรียงลำดับ ดังนี้ คุณภาพงาน (E1) ปริมาณงาน (E2) ระยะเวลาการส่งมอบงาน (E3) และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (E4)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ 1) ทุมนมนุษย์ ทั้งนี้เป็นเพราะการเพิ่มขึ้นของปัจจัย คือ เจตคติในการปฏิบัติงาน อัตมโนทัศน์ในการปฏิบัติงาน ทักษะการบริหาร และ ทักษะในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ สอดคล้องกับ งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร (Kamna, 2018) และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษากรณีบุคลากรส่วนกลาง (Dusitratanakul, 2014) 2) ทุคโนโครงสร้าง ทั้งนี้เป็นเพราะการเพิ่มขึ้นของปัจจัย คือ การจัดการองค์ความรู้ การปรับตัวเชิงพลวัต การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ความสัมพันธ์ลูกค้า และความสัมพันธ์ชุมชน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน (Assavarojkulchai, 2010) และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตชิ้นส่วนในจังหวัดชลบุรี (Charoensuk, 2019) และ 3) ความสมดุลการทำงานและชีวิต ทั้งนี้เป็นเพราะการเพิ่มขึ้นในความสมดุลของปัจจัย คือ ครอบครัว ลักษณะงาน และ เวลา ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทธรรมลักษณ์ ออโตพาร์ท จำกัด (Nokesiri, 2016) และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน (Sakkayaphong, 2013)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ทุมนมนุษย์ ทุคโนโครงสร้าง และ ความสมดุลการทำงานและชีวิต ที่ส่งผลต่อองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้เป็นเพราะองค์ประกอบทั้ง 3 เป็นทุนทางปัญญาที่สำคัญที่ทำให้ทั้งพนักงานมีประสิทธิภาพและองค์กรมีความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Becker, and Huselid (2006) กล่าวว่า ได้กล่าวไว้ว่าสิ่งที่มีความท้าทายทั้งทางทฤษฎีและเชิงประจักษ์ของวรรณกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ คือผลลัพธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ทักษะและพฤติกรรมของพนักงาน ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ไหลออกไป กล่าวคือได้แก่ ทุมนมนุษย์ (Human Capital) ทุคโนโครงสร้าง (Structural Capital) ความสมดุลการทำงานและชีวิต (Work Life Balance) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) สามารถอธิบายได้ด้วย

ปัจจัย ซึ่งเป็นเปิด “กล่องดำ” ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยที่สะท้อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ สอดคล้องงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน (Assavarojkulchai, 2010) ตลอดจน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ (Boonnithipop, 2018) นอกจากนี้ ผลการศึกษาจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ว่า ทุนมนุษย์ และ ทุนโครงสร้าง ส่งผลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านความสมดุลการทำงานและชีวิต อีกทั้ง ทุนมนุษย์ และ ทุนโครงสร้าง มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า คู่มือแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ซึ่งพัฒนาขึ้นจากรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากผลการวิจัย ซึ่งมีการพัฒนาทั้งมิติทุนมนุษย์ มิติทุนโครงสร้าง และ มิติความสมดุลการทำงานและชีวิต จะส่งเสริมให้ทั้งพนักงานมีประสิทธิภาพและองค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน ทั้งนี้เป็นเพราะได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีเนื้อหาและประโยชน์ในการนำไปพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ในระดับดีมาก

สรุป

ผลการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า 3 องค์ประกอบในขอบเขตของทุนทางปัญญาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และ ความสมดุลการทำงานและชีวิต ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 460 ชุด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.9) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 38.7) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 50.2) มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างาน (ร้อยละ 36.7) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 56.1) มีอายุงาน 4-6 ปี (ร้อยละ 27.6) ไม่มีเด็กในอุปการะ (ร้อยละ 53.0) ไม่มีผู้สูงอายุในอุปการะ (ร้อยละ 51.1) ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยน้อยกว่า 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ (ร้อยละ 33.7) เวลาเดินทางมาทำงานเฉลี่ย 16-30 นาที (ร้อยละ 40.2) ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ยืนยันลำดับจากมากไปหาน้อยขององค์ประกอบ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ ลำดับที่ 1 องค์ประกอบทุนมนุษย์ เรียงตามลำดับปัจจัย ได้แก่ 1) เจตคติในการปฏิบัติงาน 2) อัตมโนทัศน์ในการปฏิบัติงาน 3) ทักษะการบริหาร และ 4) ทักษะในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ลำดับที่ 2 องค์ประกอบทุนโครงสร้าง เรียงตามลำดับปัจจัย ได้แก่ 1) การจัดการองค์ความรู้ 2) การปรับตัวเชิงพลวัต 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ 4) ความสัมพันธ์ลูกค้า และ 5) ความสัมพันธ์ชุมชน และ ลำดับที่ 3 องค์ประกอบความสมดุลการทำงานและชีวิต เรียงตามลำดับปัจจัย ได้แก่ 1) ครอบครัว 2) ลักษณะงาน และ 3) เวลา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า 3 องค์ประกอบในขอบเขตของทุนทางปัญญาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และ ความสมดุลการทำงานและชีวิต ดังนั้น จึงเสนอแนะให้มีการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถเกิดขึ้นได้อย่างทวีคูณควรมีแนวทางการพัฒนาพนักงานที่สามารถบูรณาองค์ประกอบต่างๆ และวางแผนร่วมกัน ได้แก่ พนักงานขององค์กรเป็นหลักในด้านการยกระดับประสิทธิภาพจากทุนมนุษย์ งานบุคคลขององค์กรเป็นหลักในด้านการยกระดับประสิทธิภาพจากความสมดุลการทำงานและชีวิต และ ผู้ประกอบการ/ผู้บริหารเป็นหลักในด้านการยกระดับประสิทธิภาพจากทุนโครงสร้าง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาและรักษาความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้อย่างยั่งยืน อาทิ การฝึกอบรมตามคู่มือแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

ผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน 3 องค์ประกอบ เมื่อนำเสนออย่างเป็นระบบโดยจัดเป็นกลุ่มเป็น 3 มิติ เพื่อให้สามารถยกระดับการพัฒนาและรักษาความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ซึ่งจากผลการวิจัย ทิศทางการพัฒนาควรมีพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ในแต่ละมิติไปตามลำดับความสำคัญของปัจจัยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) มิติทุนมนุษย์ ได้แก่ 1) เจตคติในการปฏิบัติงาน 2) อัตมโนทัศน์ในการปฏิบัติงาน 3) ทักษะการบริหาร และ 4) ทักษะในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ
- 2) มิติทุนโครงสร้าง ได้แก่ 1) การจัดการองค์ความรู้ 2) การปรับตัวเชิงพลวัต 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ 4) ความสัมพันธ์ลูกค้า และ 5) ความสัมพันธ์ชุมชน ตามลำดับ
- 3) มิติความสมดุลการทำงานและชีวิต ได้แก่ 1) ครอบครัว 2) ลักษณะงาน และ 3) เวลาตามลำดับ

ผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า คู่มือแนวการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ คู่มือแนะนำการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จาก 3 องค์ประกอบที่ได้จากผลการวิจัย โดยพัฒนาจากแต่ละองค์ประกอบย่อย และแนะนำการวัดผลเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนา ได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเป็นไปได้สูงในการนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กร ดังนั้น ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์ควรนำผลการวิจัยทั้ง 3 ด้าน ไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ควรเน้นการวัดผล

การพัฒนาประสิทธิภาพจาก 4 ปัจจัยขององค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับ ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาการส่งมอบงาน และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรนำเสนอประเด็นการวิจัยเกี่ยวกับ

2.1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สายงานการผลิต

2.2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทุนโครงสร้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

References

- Assavarojkulchai, A. (2010). *The Causal Effect Between Factors and Teacher Performance Efficiency in The Chinese Private School in Thailand, Nakornpathom*. (Doctoral Dissertation). Department of Educational Administration: Nakornpathom.
- Bank of Thailand (2023). *Annual Report 2022*. Bangkok: Retrieved December 30, 2022, from <https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/reports/annual-report/AnnualReport2022.html>.
- Becker, B. & Gerhart, B. (1996). The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. *Journal of Academy Management*, 39(4), 779-801.
- Boonnithipop, S. (2018). *Factors that affect the performance of personnel. Sub-district Administrative Organization in Khao Phanom District, Krabi Province*. (Master's Thesis). Ramkhamhaeng University: Bangkok.
- Charoensuk, S. (2019). *The Determinant Factors of Performance Efficiency of the Operating Workers of an Automotive Parts Factory in Chonburi Province*. (Master's Thesis). Thammasat University: Bangkok.
- Dusitratanakul, O. (2014). *Factors Affecting to Working Effectiveness of the Office of the Permanent Secretary Under Ministry of Agriculture and Cooperatives: A Case Study of the Personnel in the Central Administration*. (Master's Thesis). National Institute of Development: Bangkok.
- Kamma, P. (2018). *The Factors Fostering the Performance Efficiency of Silpakorn University Supporting Staff*. (Master's Thesis). Silpakorn University: Nakornpathom.

- Nokesiri, M. (2016). *Factors Affective the Efficiency Performance of thr Employee Thamaruk Auto Parts Co,Ltd.* (Master's Thesis).Rajabhat Rajanagarindra University.Chachoengsao.
- Siljalu, P. (2012). *SPSS and AMOS.* (18th ed.). Bangkok: S.R.Printing Mass Product.
- Sakkayaphong, K. (2013). *Human Resource Management Affecting Work Efficiency of the Automotive and Auto Part Industry.* (Master's Thesis). Rajamangala Thanyaburi University: Phatuntani.
- The office of Industrial Economic (2022). *Economic Industrial.* Bangkok: Retrieved December 30, 2022, from <https://www.oie.go.th/view/1/%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%81/TH-TH>.