

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์

Factors Affecting the Performance of Employees in Auto Parts Factory

พรศักดิ์ พรสุขสว่าง¹, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล², สโรชนี ศิริวัฒนา³ และ สุดา สุวรรณภิรมย์⁴
Pornsak Pornsuksawang¹, Chandej Charoenwiriyakul², Srochinee Siri wattana³
and Suda Suwannapirom⁴

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2,3,4}
Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand^{1,2,3,4}
E-mail: s63563827028@ssru.ac.th¹

Received: November 29, 2023

Revised: December 26, 2023

Accepted: December 27, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานและพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ทดแทน จำนวน 400 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression analysis: MRA) ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงงานอะไหล่รถยนต์มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมักจะมียุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการส่งมอบสินค้าที่ผลิตทันต่อความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอก มักจะค้นพบวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม มักจะทำงานได้ดีกว่าโดยเฉลี่ยของคนส่วนใหญ่ และมักจะผลิตผลงานที่ดีเลิศ ตามลำดับ และ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์ คือ การพัฒนาบุคคล ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ผู้ประกอบการโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร และการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรมากขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคคล, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, พนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์

Abstract

This Article aimed to 1) study of performance efficiency of automobile spare parts factory employees and 2) study the factors affecting the performance of employees in auto parts factories. The research model was quantitative research. The sample group was 400 supervisors and employees working in the parts manufacturing industry using a specific selection method. The research instrument was a questionnaire analyzed by means, standard deviation, and multiple regression analysis. The results showed that 1) the auto parts factory had the overall efficiency of the auto parts factory employees. At a high level, they tend to have the highest average method of solving problems and obstacles in their work, followed by delivering products on time for internal and external customer needs. Often, they find ways to work more

productively. Usually, it works better than most people's average. And tend to produce excellent results, respectively. 2) The factor affecting the effectiveness of the employees in the auto parts factory is human development. Findings from this research can be used as a guideline by auto parts factory operators to improve organizational management and set human development strategies to be more effective for employees and the organization.

Keywords: Personnel Development, Performance, Employees in Auto Parts Factory

บทนำ

โครงสร้างของอุตสาหกรรมยานยนต์นั้นจะประกอบด้วยผู้ประกอบการ 2 ประเภทใหญ่ ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) คือ (1) กลุ่มกิจกรรมหลัก (core activities) ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการยานยนต์และผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่สามารถจำแนกตามโครงสร้างการผลิตและลำดับชั้นประกอบด้วย ผู้จัดหาวัตถุดิบ ลำดับที่ 1 หรือผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 1 (first tier, tier I) คือ ผู้ผลิตชิ้นส่วนประเภทอุปกรณ์และจัดส่งให้แก่โรงงานประกอบยานยนต์โดยตรง ซึ่งจะมีขีดความสามารถทางเทคโนโลยีการผลิตชิ้นส่วนที่ได้มาตรฐานตามที่โรงงานประกอบกำหนด ผู้จัดหาวัตถุดิบลำดับที่ 2 หรือผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 2 (second tier, tier II) คือ ผู้ผลิตชิ้นส่วนย่อย (individual part) เพื่อจัดส่งให้แก่ผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 1 ซึ่งอาจได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 1 และผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 3 (third tier, tier III) คือ ผู้ผลิตวัตถุดิบหรือชิ้นส่วนเพื่อจัดส่งให้แก่ผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 1 และ 2 (2) กลุ่มกิจกรรมสนับสนุน (support activities) ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมต้นน้ำ (upstream industrial) ได้แก่ กลุ่มผู้ผลิตวัตถุดิบ เช่น เหล็ก กระดาษ กระจก หนังสื ผ้าพลาสติก เป็นต้น โดยมีการผลิตตามความต้องการของผู้ผลิตชิ้นส่วน นอกจากนี้ยังมีกลุ่มของผู้ผลิตเครื่องจักรกล แม่พิมพ์ อุปกรณ์ยึดจับชิ้นงานและเครื่องมือต่าง ๆ กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ (service industrial) เช่น ผู้ให้บริการกระจายสินค้าบริการด้านการเงิน การตรวจสอบและทดสอบ กลุ่มนโยบายและสนับสนุน เป็นต้น (พัชรภรณ์ เนียมมณี และวลัยลักษณ์ อัครธีรวงศ์, 2558)

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งแนวทางล่าสุดคือ การมุ่งเน้นไปสู่การใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสมัยใหม่ในสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรามากขึ้น หลายอุตสาหกรรมของไทยจึงมุ่งไปสู่การพัฒนาในทิศทางนั้น สอดรับกับทิศทางนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาลที่เน้นให้มีการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยใช้นวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนมากขึ้น ซึ่งอุตสาหกรรมยานยนต์นับว่าเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมนำร่องของไทย และเมื่อประกอบกับแนวโน้มความต้องการสินค้า ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของตลาดโลกด้วยแล้วทำให้การผลิตยานยนต์แบบเดิม ๆ อาจไม่สามารถตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (บายศรี จันอาจ, 2563)

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงเป็นวิธีที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากบุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงาน ทুমเทแรงกายแรงใจให้แก่การปฏิบัติงาน ซึ่งจะผลักดันบุคคลแต่ละคนให้เกิดความต้องการที่จะทำงานเกิดความพยายามพากเพียรที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม (วลัยพรรณ พรไพโรธสาร, 2559) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของอุตสาหกรรมยานยนต์สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมยานยนต์ส่วนใหญ่ คือ ปัญหาด้านคุณภาพของบุคลากรที่ขาดความรู้ ทักษะการทำงาน รวมถึงทัศนคติ ความอดทนต่อการทำงาน ขาดความมุ่งมั่นในการปรับปรุงการทำงาน การพัฒนานตนเอง การสื่อสาร เป็นต้น (บายศรี จันอาจ, 2563)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลพะเยา ซึ่งผลของการวิจัยในครั้งนี้จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงพยาบาลพะเยา เพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม สถานประกอบการสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการดำเนินธุรกิจให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลพะเยา

สมมติฐานการวิจัย

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลพะเยาขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการบริหารจัดการ

Robbins & Decenzo (2005) กล่าวว่า การจัดการ (management) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์กรมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ กระบวนการ (process) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) ซึ่งกระบวนการ (process) หมายถึง หน้าที่ต่าง ๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การโน้มน้าองค์กร และการควบคุม สอดคล้องกับ Koontz (1968) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์การจัดการ และ Griffin (1999) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง กรอบแนวคิดความรู้ และการกำหนดแนวทางในการจัดองค์กร รวมทั้งเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอหลักการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นตามแนวคิดของ Robbins & Decenzo (2005) เป็นสำคัญ

แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2559) กล่าวว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการพิจารณาบุคลากร เพื่อสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความสามารถ มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในหน่วยงาน และขณะปฏิบัติงานก็ได้มีการดำเนินการในการจัดทำประวัติ การพัฒนา และการบำรุงรักษาบุคคล เพื่อให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการให้ผู้ที่พ้นจากงานสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ได้ ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มุ่งเน้นหลักการพัฒนาบุคลากร โดยการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และวิธีการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นสำคัญ

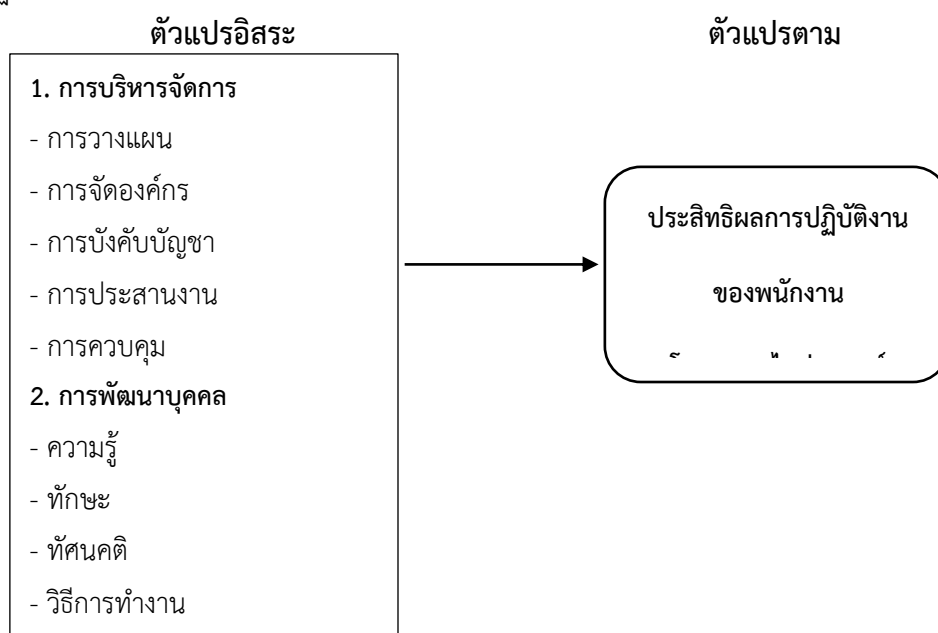
ประสิทธิผลขององค์กร

Lawrence & Lorsch (1967) พบว่า องค์กรที่ปฏิบัติงานได้ผลสูงสามารถปฏิบัติงานสนองตอบข้อเรียกร้องของสภาพแวดล้อมมากกว่าองค์กรคู่แข่ง จึงทำให้องค์กรคู่แข่งนั้นมีประสิทธิผลน้อยกว่า ทั้งองค์กรที่ประสบความสำเร็จที่สุดมีแนวโน้มที่จะสามารถรักษาสภาวะแห่งความแตกต่างของโครงสร้างให้สอดคล้องกับความแตกต่างกันของส่วนต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อม ซึ่งองค์กรต้องพึ่งพาอาศัยกัน ทั้งยังมีความสามารถในการประสานความแตกต่างให้สามารถทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ด้วยทั้งองค์กร และ Schein (1970) ให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ที่ความสามารถในการผสมผสาน ส่วนย่อยขององค์กรเข้าด้วยกันทั้งหมดเพื่อไม่ให้เกิด

ทำงานของแต่ละส่วนซึ่งแตกต่างกันภายในองค์กรเดียวกันขัดแย้งกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้างานและพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ทดแทนของบริษัททงนำอุตสาหกรรม (1990) จำกัด กรุงเทพมหานคร บริษัท ช.ชัยชนะกิจ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร และบริษัท ซีแอล เอ็นจิเนียริง จำกัด จังหวัดชลบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง 388 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูล 400 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบระบบกับโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์ที่มีขบวนการผลิต กรรมวิธีการผลิต ที่ใกล้เคียงกัน และเป็นบริษัทขนาดเล็ก ที่ดำเนินการเป็นธุรกิจครอบครัว และให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล และส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะของข้อคำถามทั้ง 3 ส่วน เป็นคำถามปลายปิดโดยคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ต่ำสุดถึงมากที่สุด (rating scales) โดยค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha - coefficient) ตามวิธีของครอนบาคของแบบสอบถามการวิจัยทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.840

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามหัวหน้างานและพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ทดแทนของบริษัท จงนำอุตสาหกรรม (1990) จำกัด กรุงเทพมหานคร บริษัท ช.ชัยชนะกิจ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร และบริษัท ซีแอล เอ็นจิเนียริง จำกัด จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากเอกสาร รายงาน งานวิจัย ข้อมูลที่รวบรวมได้จากหน่วยงานราชการและเอกชน และข้อมูลจากการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคคล และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็นตัวชี้วัดตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1997, p. 190) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression analysis: MRA)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า โรงงานอะไหล่รถยนต์มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มักจะมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือ การส่งมอบสินค้าที่ผลิตทันต่อความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 3.80$) มักจะค้นพบวิธีการทำงานให้มีประสิทธิผลมากกว่าเดิม ($\bar{X} = 3.78$) มักจะทำงานได้ดีกว่าโดยเฉลี่ยของคนส่วนใหญ่ ($\bar{X} = 3.74$) และมักจะผลิตผลงานที่ดีเลิศ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. มักจะมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	3.84	0.70	มาก	1
2. มักจะผลิตผลงานที่ดีเลิศ	3.73	0.71	มาก	5
3. มักจะทำงานได้ดีกว่าโดยเฉลี่ยของคนส่วนใหญ่	3.74	0.68	มาก	4
4. การส่งมอบสินค้าที่ผลิตทันต่อความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอก	3.80	0.66	มาก	2
5. มักจะค้นพบวิธีการทำงานให้มีประสิทธิผลมากกว่าเดิม	3.78	0.70	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.77	0.64	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มักจะมีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.84$, S.D.=0.70) รองลงมาคือ การส่งมอบสินค้าที่ผลิตทันต่อความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.66) มักจะค้นพบวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ($\bar{X} = 3.78$, S.D.=0.70) มักจะทำงานได้ดีกว่าโดยเฉลี่ยของคนส่วนใหญ่ ($\bar{X} = 3.74$, S.D.=0.68) และมักจะผลิตผลงานที่ดีเลิศ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.73$, S.D.=0.71) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์คือ การพัฒนาบุคคล เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์ได้ดีที่สุดคือ การพัฒนาบุคคล ($B = .890$) ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงให้เห็นว่า หากการพัฒนาบุคคลเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression analysis)

การวิจัย 2 แนวทางในการหาผลของปัจจัย (Multiple Regression analysis)

Dependent Variable	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (Y)			
Independent Variable	การบริหารจัดการ (X ₁) การพัฒนาบุคคล (X ₂)			
Prediction: Goodness-of-Fit				
Multiple R	.797			
R Square	.635			
Adjusted R Square	.633			
Standard Error	.38842			
Analysis of Variance	Degree of Freedom	Sum of Square	Mean Square	
Regression	2	104.064	52.032	
Residual	397	59.896	.151	
F = 344.874	Sig. = .000	Durbin-Watson = 1.804		
Explanation: Variable in Equation				
Independent Variable	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t - Value	Sig.
ค่าคงที่	.313		2.213	.027*
การบริหารจัดการ (X ₁)	.056	.053	1.336	.182
การพัฒนาบุคคล (X ₂)	.890	.762	19.366	.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ค่า adjusted r square เท่ากับ .633 อธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 63.3 เหลืออีก 36.7 อธิบายได้ด้วยตัวแปรอื่นที่ไม่ได้อยู่ในสมการนี้

จากผลการวิเคราะห์สามารถนำมาเขียนเป็นค่าสมการที่แสดงว่าค่านี้ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = .313 + .056X_1 + .890X_2$$

(2.213)** (1.336) (19.366)**

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่า t statistic

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากสมการพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์ขึ้นอยู่กับการพัฒนาบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์ได้ดีที่สุดคือ การพัฒนาบุคคล ($B = .890$) ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงให้เห็นว่า หากการพัฒนาบุคคลเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า พนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมักจะมียุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเนื่องมาจากพนักงานมีประสบการณ์การทำงานโดยเฉลี่ย 4-6 ปี ซึ่งถือว่าทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานานพอสมควร จึงทำให้มีวิธีการจัดการกับปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากได้พบกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน และพยายามหาวิธีการแก้ไขและนำมาเป็นบทเรียนในการแก้ไขปัญหาในคราวต่อ ๆ ไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ประภัสสร เจริญนาม (2561) ได้ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 อยู่ในระดับดีมาก และยิ่งสอดคล้องกับ มยุรี วรรณสกุลเจริญ และชาญณรงค์ รัตนพนากุล (2563) พบว่า ความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าภายใต้สภาวะของการเปลี่ยนแปลงอย่างสูงนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็คือ ผู้นำที่มีลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ขององค์กร และก่อให้เกิดประสิทธิผลเป็นอย่างดีแก่องค์กร และสอดคล้องกับ บายศรี จันอาจ (2563) พบว่า ความสำเร็จของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์กรมีกำไรเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรมียอดขายเพิ่มขึ้นและลูกค้ามีเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์ขึ้นอยู่กับการพัฒนาบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการพัฒนาบุคคล ($B = .890$) ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงให้เห็นว่า หากการพัฒนาบุคคลเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์เพิ่มขึ้นตามไปด้วย อาจเนื่องมาจากการพัฒนาบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย หากพนักงานได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุชาติ ตรีไชย (2562) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 2 แตกต่างกันได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะทางอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา และแตกต่างจาก อาณัฐ พรหมอ่อน (2559) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการประสานงาน ด้านใช้หลักคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์ จากกลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานและพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ทดแทน จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า พนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมักจะมียุทธวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์ขึ้นอยู่กับการพัฒนาบุคคล

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ผู้ประกอบการโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร และการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเชิงการบริหาร

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า พนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิตผลงานที่ดีเลิศน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงงานอะไหล่รถยนต์ควรกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีการกระตุ้นโดยการแข่งขันด้านผลงานภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ให้รางวัลสำหรับพนักงานที่มีผลงานดี

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์ขึ้นอยู่กับการพัฒนาบุคคล ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงงานโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์ควรกำหนดแผนการพัฒนาบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น การให้ความรู้ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมพนักงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง การพัฒนาวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะพนักงานโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์ในกรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร และชลบุรี เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกภาคส่วน ในอนาคตจึงควรทำการศึกษาในภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- บายศรี จันอาจ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประภัสสร เจริญนาม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน ในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 26(51), 316-341.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2559). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พัชราภรณ์ เนียมมณี และวลัยลักษณ์ อัครธีรวงศ์. (2558). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเสี่ยงของโซ่อุปทานในอุตสาหกรรมยานยนต์ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มยุรี วรรณสกุลเจริญ และชาญณรงค์ รัตนพนากุล. (2563). ประสิทธิภาพขององค์การ. วารสารศิลปการจัดการ, 4(1), 193-204.

- วลัยพรรณ พรไพโรธสาร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุชาติ ตรีไชย. (2562). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวน สอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาณัฐ พรหมอ่อน. (2559). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 6(2), 58-67.
- Griffin, R. W. (1999). *Management* (6th ed.). USA: Houghton Mifflin.
- Koontz, H. (1974). *Principles of Management*. New York: McGraw Hill
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and environment*. Boston, MA: Cambridge
- Robbins, S. P., & Decenzo, D. A. (2005). *Management* (6th ed.). New York: Prentice Hall.
- Schein, E. H. (1970). *Organizational Psychology* (2nd ed.). NJ: Prentice-Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.