

การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคคล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์
Management Personal Development and Operational Efficiency
of Auto Parts Factory Employees

พรศักดิ์ พรสุขสว่าง¹, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล², สโรชนี ศิริวัฒนา³ และ สุดา สุวรรณภิรมย์⁴

Pornsak Pornsuksawang¹, Chandej Charoenwiriyaikul², 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: 2023-09-06; Revised: 2023-09-22; Accepted: 2023-09-23

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคคลของพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์ และ 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานและพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ทดแทน จำนวน 400 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงงานอะไหล่รถยนต์มีการบริหารจัดการของโรงงานอะไหล่รถยนต์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม ด้านการจัดองค์กร และด้านการประสานงาน ตามลำดับ การพัฒนาบุคคลของโรงงานอะไหล่รถยนต์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านทักษะ ด้านวิธีการทำงาน และด้านทัศนคติ ตามลำดับ และ 2) พนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ผู้ประกอบการโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร และการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรมากขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การพัฒนาบุคคล, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This Article aimed to 1) study the level of management and personnel development of employees in auto parts factories and 2) compare personal factors of employees with operational efficiency. The research model is quantitative research. The sample group was 400 supervisors, and the parts manufacturing industry employees used a specific selection method. The research instruments were questionnaires, frequency analysis, percentage, t-test, and one-way analysis of variance.

The research showed that 1) the auto parts factory had a high overall management level, the commanding aspect had the highest average, followed by the planning aspect, control side organization, and coordination. The overall development of the auto parts factory's personnel was high. The knowledge aspect had the highest average, followed by skills and working methods. And attitude aspects, respectively, and 2) auto parts factory employees with gender, age, status, education level, and average monthly income were different. The operational efficiency was significantly different at the 0.05 level the findings from this research. Auto parts factory operators can use it as a guideline to improve organizational management and set personal development strategies to be more effective for the performance of employees and the organization.

Keywords: Management, Personnel Development, Operational Efficiency

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยเริ่มต้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 จากการนำชิ้นส่วนยานยนต์ประเภท CKD (Complete Knock Down) จากยุโรปและญี่ปุ่นเข้ามาประกอบเป็นรถยนต์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2514 รัฐบาลได้มีนโยบายส่งเสริมการผลิตและใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศเพื่อตอบสนองความต้องการทดแทนการนำเข้า อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยจึงเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกับอุตสาหกรรมอื่น กล่าวคือ ต้องลดจำนวนแรงงาน ลดกำลังการผลิต หยุดสายการผลิตและปิดกิจการไปบางส่วน แต่อุตสาหกรรมยานยนต์สามารถปรับตัวอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นการผลิตเพื่อการส่งออกมากขึ้น เมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัวและนักลงทุนมีความเชื่อมั่นทางเศรษฐกิจดีขึ้นส่งผลให้การจำหน่ายยานยนต์ภายในประเทศเพิ่มสูงขึ้นทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์มีการขยายตัวและมีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น ปัจจัยสำคัญของการเจริญเติบโตในอุตสาหกรรมยานยนต์เกิดจากการที่ผู้ผลิตได้ร่วมทุนกับผู้ผลิตยานยนต์ระดับโลก ให้เข้ามาลงทุนเพื่อใช้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตเพื่อส่งออก นอกจากนี้สภาพทางภูมิศาสตร์ ทักษะแรงงานที่เหมาะสม โครงสร้างพื้นฐานที่ดีและมาตรการ



สนับสนุนต่าง ๆ จากภาครัฐ ทำให้ในปัจจุบันมีผู้ประกอบการขนาดระดับโลกได้ย้ายฐานการผลิตมายังประเทศไทยเป็นจำนวนมาก (พอพันธ์ ยูวเกียรติกุล, 2559)

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงเป็นวิธีที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากบุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงาน ทুমเทร่างกายแรงใจให้แก่การปฏิบัติงาน ซึ่งจะผลักดันบุคคลแต่ละคนให้เกิดความต้องการที่จะทำงานเกิดความพยายามพากเพียรที่จะทำงาน จนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม (วลัยพรรณ พรไพโรธสาร, 2559) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของอุตสาหกรรมยานยนต์สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์ส่วนใหญ่ คือ ปัญหาด้านคุณภาพของบุคลากรที่ขาดความรู้ ทักษะการทำงาน รวมถึงทัศนคติ ความอดทนต่อการทำงาน ขาดความมุ่งมั่นในการปรับปรุงการทำงาน การพัฒนาตนเอง การสื่อสาร เป็นต้น (บายศรี จันอาจ, 2563)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน แต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาให้เหมาะสมกับทุนความรู้ของบุคลากรที่มีอยู่เดิม หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะของผู้ที่ปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคคลของพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์กรของภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้กลุ่มคนเหล่านั้นมีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติต่อการทำงานที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคคลของพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการบริหารจัดการ

Robbins & Decenzo (2005) กล่าวว่า การจัดการ (Management) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์กร มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ 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 วัสดุ

สิ่งของ เป็นอุปกรณ์การจัดการ และ Griffin (1999) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง กรอบแนวคิดความรู้ และการกำหนดแนวทางในการจัดองค์กร รวมทั้งเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการคือกระบวนการที่เน้นการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรและคนในองค์กรให้เต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพและสร้างค่าเพิ่ม และเน้นการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้กรอบแนวคิดความรู้และการกำหนดแนวทางในการจัดองค์กร เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว ทั้งนี้ มีองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการได้แก่ กระบวนการ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ที่มีบทบาทในการสร้างความสำเร็จและความเจริญขององค์กรในระยะยาว

แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2559) กล่าวว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการพิจารณาบุคลากร เพื่อสรรหา เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความสามารถ มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในหน่วยงาน และขณะปฏิบัติงานก็ได้มีการดำเนินการในการจัดทำประวัติ การพัฒนา และการบำรุงรักษาบุคคล เพื่อให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการให้ผู้ที่พ้นจากงานสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ได้ นอกจากนิยามข้างต้นแล้ว การพัฒนาบุคลากรยังมีส่วนสำคัญอื่น ๆ ที่ควรพิจารณา คือ

1. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยการพัฒนาบุคลากรเริ่มต้นจากกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่เหมาะสม การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและความเหมาะสมสำหรับหน้าที่ที่เสนอขึ้นมาเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การพัฒนาต่อไปเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ
2. การสร้างประวัติและบันทึกข้อมูล โดยการบริหารบุคลากรรวมถึงการสร้างและบันทึกประวัติการทำงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผลงานได้อย่างเหมาะสม
3. การพัฒนาบุคลากร โดยการให้โอกาสและทราบถึงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแก่บุคลากร เช่น การให้ความรู้ใหม่ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และโครงการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ
4. การบำรุงรักษาบุคคล โดยการสนับสนุนและดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากร เพื่อให้พวกเขามีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดี นั้นส่งผลให้พวกเขาทำงานได้ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร
5. การสนับสนุนและกำหนดเป้าหมาย โดยการเตรียมความพร้อมและการสนับสนุนให้บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตและความมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร
6. การจัดการประสิทธิภาพและการประเมินผล โดยการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงกระบวนการและโครงการในอนาคต

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่เป็นกระบวนการหนึ่งครั้ง แต่เป็นการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และปรับตัวในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเติบโตและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



ประสิทธิผลขององค์กร

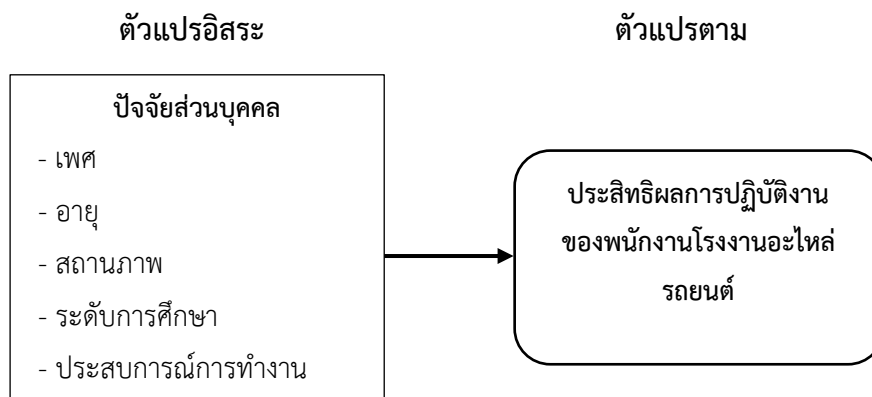
ประสิทธิผลขององค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความเสถียรและความเจริญขององค์กรในระยะยาว ในทฤษฎีของ Lawrence & Lorsch (1967) พบว่า องค์กรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการปรับตัวและสร้างการสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นี่เป็นเหตุผลที่ทำให้องค์กรเหล่านี้มักมีความได้เปรียบในการประสานงานและปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าองค์กรคู่แข่ง องค์กรที่ประสบความสำเร็จที่สุดมักมีความสามารถในการรักษาความแตกต่างของโครงสร้างภายในให้สอดคล้องกับความแตกต่างของสภาพแวดล้อมภายนอก นี่คือความสามารถในการปรับเปลี่ยนและประสานการทำงานของส่วนต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

แนวคิดที่ Schein (1970) นำเสนอเกี่ยวกับการประสานงานภายในองค์กร เป็นกระบวนการที่เรียกว่า “การบริหารการประสานงาน” (Coordination Management) ซึ่งเป็นประสิทธิภาพมากในการปรับตัวและรองรับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายนอก การประสานงานนี้ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นในการรับมือกับความหลากหลายและความซับซ้อนของงานและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประสิทธิผลของการบริหารการประสานงานส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างเชื่อมต่อและมีประสิทธิผลมากขึ้น นี่คือเหตุผลที่การทำงานร่วมกันของส่วนต่าง ๆ ในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้งานของแต่ละส่วนไม่ขัดแย้งกัน และสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรโดยรวม การบริหารการประสานงานมีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น การกำหนดและการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดการข้อมูลและการสื่อสารให้ทุกคนมีความเข้าใจ การสร้างโครงสร้างที่ทำให้งานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการให้สนับสนุน และการพัฒนาทักษะในการประสานงาน ในยุคที่สารสนเทศและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารการประสานงานยังมีความสำคัญ เนื่องจากองค์กรต้องรับมือกับประสบการณ์ที่มีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การบริหารการประสานงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการประสานและปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์กร และความคิดนี้เป็นสิ่งที่ต้องถูกพิจารณาและนำเข้าสู่กระบวนการบริหารองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตและรักษาความสำเร็จในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคคล และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้างานและพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ทดแทนของบริษัททงนาอุตสาหกรรม (1990) จำกัด กรุงเทพมหานคร บริษัท ช.ชัยชนะกิจ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร และบริษัท ซีแอลเอ็นจีเนียร์ จำกัด จังหวัดชลบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง 388 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูล 400 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบเป็นระบบกับโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์ที่มีขบวนการผลิต กรรมวิธีการผลิต ที่ใกล้เคียงกัน และเป็นบริษัทขนาดเล็กที่ดำเนินการเป็นธุรกิจครอบครัว และให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ และส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคคล และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดโดยคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุดถึงมากที่สุด (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. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคคล และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ด้วย Independent T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA: F-test)

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์ ทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า โรงงานอะไหล่รถยนต์มีการบริหารจัดการของโรงงานอะไหล่รถยนต์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.88$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผน ($\bar{X}=3.86$) ด้านการควบคุม ($\bar{X}=3.82$) ด้านการจัดองค์กร ($\bar{X}=3.80$) และด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.79$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ ภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ด้านการวางแผน	3.86	0.61	มาก	2
2. ด้านการจัดองค์กร	3.80	0.69	มาก	4
3. ด้านการบังคับบัญชา	3.88	0.71	มาก	1
4. ด้านการประสานงาน	3.79	0.67	มาก	5
5. ด้านการควบคุม	3.82	0.68	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.83	0.60	มาก	

โรงงานอะไหล่รถยนต์มีการพัฒนาบุคคลของโรงงานอะไหล่รถยนต์ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.82$) รองลงมาคือ

ด้านทักษะ ($\bar{X}=3.80$) ด้านวิธีการทำงาน ($\bar{X}=3.61$) และด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.35$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนานุคคล

การพัฒนานุคคล ภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ด้านความรู้	3.82	0.70	มาก	1
2. ด้านทักษะ	3.79	0.69	มาก	2
3. ด้านทัศนคติ	3.35	0.72	ปานกลาง	4
4. ด้านวิธีการทำงาน	3.61	0.67	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.64	0.54	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล		ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน				
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.	ผลทดสอบ
เพศ	ชาย	3.71	0.69	-2.241	0.026*	แตกต่าง
	หญิง	3.85	0.53			
อายุ	20-30 ปี	3.60	0.68	16.49	0.000*	แตกต่าง
	31-40 ปี	4.00	0.55			
	41-50 ปี	3.63	0.59			
	51 ปีขึ้นไป	3.25	0.48			
สถานภาพ	โสด	3.87	0.66	6.740	0.001*	แตกต่าง
	สมรส	3.63	0.57			
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	3.83	0.74			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.60	0.60	30.604	0.000*	แตกต่าง
	ปริญญาตรี	4.09	0.57			
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.53	0.68			
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	3.66	0.64	2.358	0.053	ไม่แตกต่าง
	1-3 ปี	3.81	0.67			
	4-6 ปี	3.83	0.66			



ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน				
	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.	ผลทดสอบ
7-9 ปี	3.82	0.46			
มากกว่า 9 ปี	3.56	0.65			
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.61	0.71			
15,000-20,000 บาท	3.76	0.53			
รายได้เฉลี่ย 20,001-30,000 บาท	4.00	0.66	4.646	0.000*	แตกต่าง
ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท	3.70	0.71			
40,001-50,000 บาท	3.94	0.35			
สูงกว่า 50,000 บาท	3.20	0.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า โรงงานอะไหล่รถยนต์มีการบริหารจัดการของโรงงานอะไหล่รถยนต์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงงานอะไหล่รถยนต์สามารถสั่งการให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถบังคับบัญชาให้พนักงานร่วมมือกันทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับมยุรี วรรณสกุลเจริญ และชาญณรงค์ รัตนพนากุล (2563) ศึกษาพบว่า ความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า ภายใต้สภาวะของการเปลี่ยนแปลงอย่างสูงนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็คือ ผู้นำที่มีลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ขององค์กร และก่อให้เกิดประสิทธิผลเป็นอย่างดีแก่องค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ คาร์มณ เพียรภาณุ (2558) กล่าวไว้ว่า หลักการมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวหรือมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Principle of unity of command) ถือว่าผู้ได้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันความสับสน โดยแต่ละบุคคลต้องทราบอย่างชัดเจนว่า ตนต้องรายงานการปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อใคร หรือรับคำสั่งการปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบในการทำงานขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาคนใด

โรงงานอะไหล่รถยนต์มีการพัฒนาบุคคลของโรงงานอะไหล่รถยนต์ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน ซึ่งความรู้จะนำไปสู่การมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในวิชาชีพ ซึ่งโรงงานอะไหล่รถยนต์มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของระบบงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ วรารัตน์ ชูทอง (2561) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรม ในเขตอำนาจศาลท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราชที่สำคัญคือ มีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง และใกล้เคียงกับ สุกัญญา แก้วขาว, เฉลิมพงศ์ มีสมนัย

และจำเนียร ราชแพทยาคม (2561) พบว่า การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้รับการพัฒนาในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ ทักษะ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพเพื่อสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และยังสอดคล้องกับ Dubois (2004) กล่าว ไว้ว่า ความรู้เป็นองค์ประกอบเฉพาะของบุคคล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า พนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศของพนักงานทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป โดยพบว่าเพศหญิงมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชายอาจเป็นเพราะเพศหญิงเป็นเพศที่มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญสูงในการทำงานอีกทั้งสถานภาพโสดทำให้สามารถทุ่มเทกับงานได้อย่างเต็มที่ไม่ต้องกังวลกับปัญหาครอบครัวเหมือนกับพนักงานที่สมรสแล้วและระดับการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้พนักงานมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่กว้างและอาจสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้มากกว่า รวมถึงพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยในระดับปานกลางก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องกังวลกับรายรับรายจ่ายต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันสามารถวางแผนเวลาการทำงานได้ดีกว่าซึ่งแตกต่างจาก วรารัตน์ ชูทอง (2561) ศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เวลาทำงาน สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลและศักยภาพของบุคคล โดยการทดสอบสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ได้ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่โรงแรมปัจจุบัน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับ วัชรระ แยมชู (2563) ได้ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป

จากการศึกษาการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคคล และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์ จากกลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานและพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ทดแทน จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า การบริหารจัดการของโรงงานอะไหล่รถยนต์ และการพัฒนาบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังพบอีกว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ผู้ประกอบการโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร และการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรมากขึ้น และพนักงานโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีความสุขในการทำงาน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการของโรงงานอะไหล่รถยนต์ ด้านการประสานงานน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงงานอะไหล่รถยนต์จะต้องสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจ หรือการตกลงร่วมกันมีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการเทคนิค และระดมทรัพยากรมาสนับสนุนงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน และการพัฒนาบุคคลของโรงงานอะไหล่รถยนต์ ด้านทัศนคติ น้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรจะพัฒนาทัศนคติต่อองค์กรของพนักงานโรงงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบายการบริหารขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นด้วย

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า พนักงานโรงงานอะไหล่รถยนต์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์ควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค และควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสมตามสมรรถนะของบุคคล รวมทั้งการกำหนดขอบข่ายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคคล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรที่จะศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์ว่ามีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมากน้อยเพียงไร และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ซึ่งจะทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่มีความเหมาะสมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คารมณัฏ เพียรภาณุ. (2558). *ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พี. เค. อินเตอร์พริ้น.
- บายศรี จันอาจ. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2559). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พอพันธ์ ยูวเกียรติกุล. (2559). การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการการขนย้าย/เคลื่อนย้ายชิ้นส่วนและข้อมูลด้วยระบบ MIFC. *วารสารการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานรามคำแหง*, 3(1), 1-15.
- มยุรี วรรณสกุลเจริญ และชาญณรงค์ รัตนพนากุล. (2563). ประสิทธิภาพขององค์กร. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(1), 193-204.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว* (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรรัตน์ ชูทอง. (2561). *ปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจศาล ท้องที่จังหวัดนครราชสีมา* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วลัยพรรณ พรไพโรธสาร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา* (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- วัชร แยมชู. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุกัญญา แก้วขาว, เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และจำเนียร ราชแพทยาคม. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(27), 111-121.
- Dubois, D. D. & Rothwell, W. J. (2004). *Competency-Based Human Resource Management* Palo Alto. CA: Davies - Black Publishing.
- 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.