

ทุนมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัด

สมุทรปราการ

HUMAN CAPITAL AFFECTING EFFICIENCY OF EMPLOYEES AT AN AUTOMOTIVE MANUFACTURER IN SAMUT PRAKAN PROVINCE

นันทยา สุขสวัสดิ์¹

Nuntaya Suksawat¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ 3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในโรงงานผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยใช้สูตรการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยทราบจำนวนประชากร ด้วยสูตรของ Taro Yamane ได้จำนวน 400 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยวิธีการคำนวณหา IOC และทดสอบความน่าเชื่อถือโดยการหาค่าสัมพันธด้วยวิธี Cronbach แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการประเมิน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) การทดสอบรายคู่ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนมนุษย์อยู่ในระดับมากในแต่ละด้าน 2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากในแต่ละด้าน 3) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านการบริหารเวลาที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อปัจจัยทุนมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ทุนมนุษย์, ประสิทธิภาพการทำงาน, พนักงาน, บริษัทผู้ผลิตยานยนต์

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

อีเมล: Nuntayaam12602@gmail.com

Abstract

The objectives of this research are 1) To study the level of human capital that influences an automotive manufacturing organization in Samut Prakan Province 2) To compare the level of work efficiency of employees in an automotive manufacturing organization in Samut Prakan Province. Classified according to demographic characteristics 3) To study the level of influence of knowledge management on employee efficiency in an automotive manufacturing plant in Samut Prakan Province. The sample group of this research is Operational level employee of an automobile manufacturing company in Samut Prakan province. The researcher used the formula for determining the sample by knowing the population using Taro Yamane's formula for a total of 400 people. The research tool was a questionnaire that had been checked for content accuracy by experts. By calculating the IOC and testing reliability by finding correlation values using the Cronbach method. The statistical questionnaire used to evaluate is mean, standard deviation. T-test and one-way analysis of variance, paired tests and multiple regression analysis. The results found that 1) Respondents had a high level of opinion about human capital in each aspect. 2) Respondents had a high level of opinion about work efficiency are at a high level in each aspect. 3) Respondents with personal factors such as gender, age, and education level Work experience Monthly income and different status aspects there will be different levels of opinions on employee performance. 4) Employee performance quality of work amount of work and different aspects of time management It will affect the human capital factor. Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Human capital, Work efficiency, Employees, Automotive Manufacturing Companies

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาและอุปสรรคของอุตสาหกรรมยานยนต์ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านคุณภาพของบุคลากร โดยเฉพาะในระดับของพนักงานที่ขาดความรู้และทักษะในการทำงาน รวมถึงทัศนคติและความอดทนต่อการทำงานอีกด้วย ยังไม่รวมถึงปัญหาของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ส่วนใหญ่ ทางด้านทัศนคติในการทำงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ภาษาในการสื่อสาร ทักษะการบริหารงาน เช่น การวางระบบงานคุณภาพ การวางแผนการทำงาน การปรับปรุงและแก้ไขปัญหาในการผลิต (สถาบันยานยนต์, 2553)

ทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของแต่ละปัจเจกบุคคล งานวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์มหภาคช่วยให้เข้าใจว่า ทุนมนุษย์ (human capital) เป็นปัจจัยการผลิตที่มีบทบาทสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ งานวิจัยของ Lucas Jr (1988) Romer (1990) และ Mankiw et al. (1992) นำเสนอกรอบแนวคิดที่ว่า ทุนมนุษย์ส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงงานทักษะสูง ซึ่งนำไปสู่นวัตกรรมที่เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตที่สำคัญ บทบาทของทุนมนุษย์ยังสามารถเติบโตได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งแตกต่างจากทุนทางกายภาพ (physical capital) ที่จะมียุทธศาสตร์น้อยลงเมื่อมีปริมาณมากขึ้น ดังนั้น การลงทุนเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างมาก

การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการปฏิบัติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรปรับตัวและพัฒนาได้ดีก็คือบุคลากรในองค์กรที่จะต้อง

February 9, 2024 Research office

ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ สามารถนำพองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนและได้รับการยอมรับต่อไป บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจึงถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรและสามารถพัฒนาให้เป็น “ทุน” ได้ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่มจากการฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น (สกนธ์ คำสาคร, ปิยากร หวังมหาพร, วัชรินทร์ สุทธิศัย, 2562, หน้า 73)

งานวิจัยที่ผ่านมาศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ในบริบทต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (สกนธ์ คำสาคร, ปิยากร หวังมหาพร, วัชรินทร์ สุทธิศัย, 2562) อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาระดับทุนมนุษย์ในองค์กรผลิตยานยนต์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรผลิตยานยนต์ ได้แก่ ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม ทุนทางอารมณ์ ทุนทักษะ และทุนความสามารถ ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่ออุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับใช้ในงานอุตสาหกรรมยานยนต์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิผลของการดำเนินการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของการจัดการความรู้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในโรงงานผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

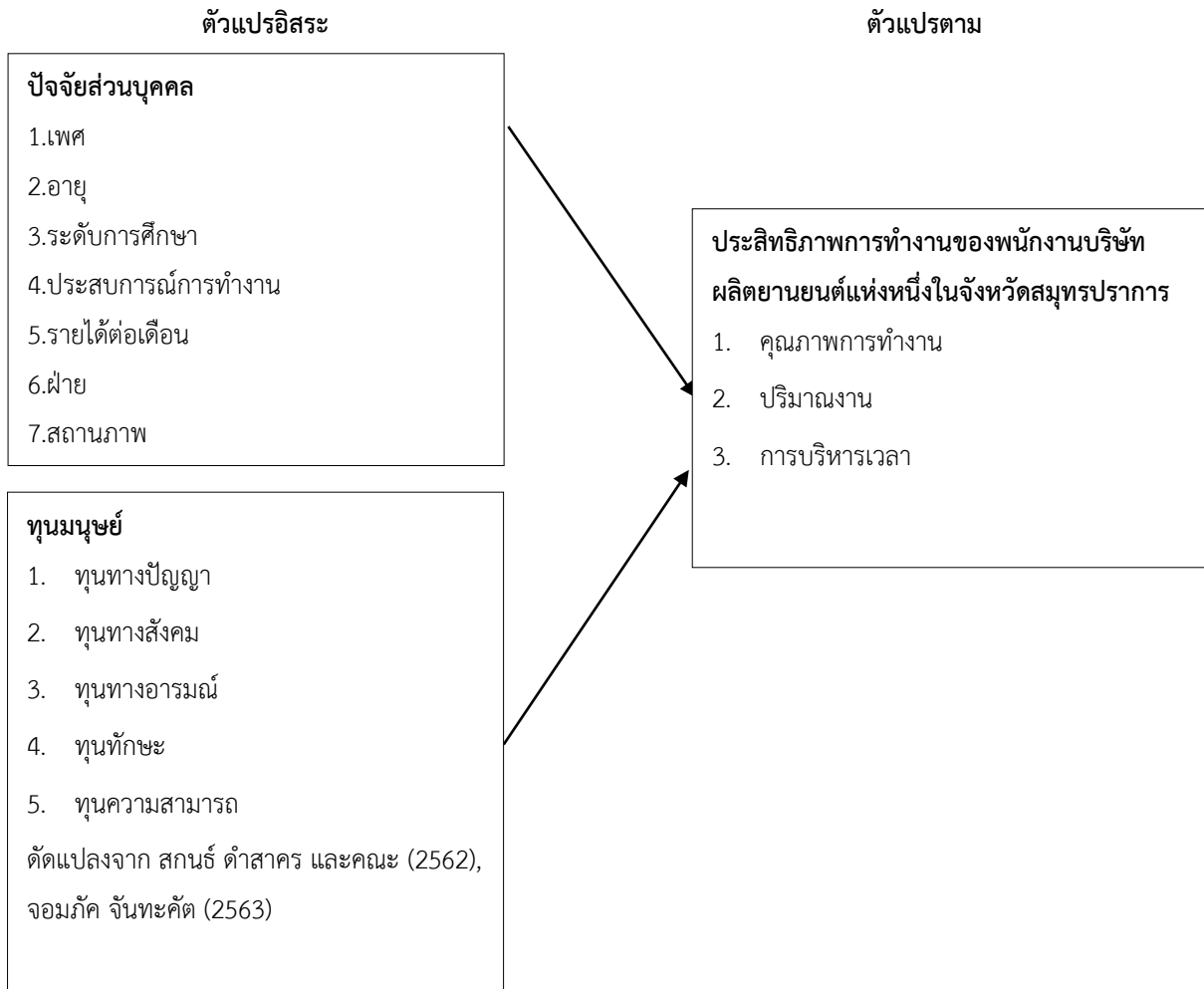
สมมติฐานของงานวิจัย

1. พนักงานบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน ฝาย สถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมกับการศึกษาการจัดการความรู้ในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรผลิตยานยนต์ โดยการทบทวนเอกสาร บทความ สื่อออนไลน์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา มกราคม - กันยายน 2566 โดยเก็บข้อมูลเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถาม

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ ประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคล (วชิรวีชร งามละม่อน, 2558)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์

แนวคิดของทฤษฎีทุนมนุษย์ เชื่อว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนที่มีทั้งส่วนที่เป็นปริมาณและคุณภาพ ในด้านของปริมาณของทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานและจำนวนแรงงาน ในขณะที่คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อผลิตภาพของมนุษย์ (productivity) คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์นี้สามารถเพิ่มขึ้นได้ด้วยการลงทุนในทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการเพิ่มทุนมนุษย์ให้ตนเอง โดยเพิ่มความสามารถในการหารายได้และความสามารถในการเพิ่มผลผลิต ซึ่งหมายถึง ทักษะและความสามารถต่างๆที่อยู่ในตัวบุคคล หรือที่มาจากการพัฒนาด้านสุขภาพและสาธารณสุข การศึกษา และการฝึกอบรมที่เกิดจากประสบการณ์ที่สามารถนำมาเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและบริการ (World Bank, 1995)

February 9, 2024 Research office

การศึกษามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือทำให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ดังนั้นบุคคลจะตัดสินใจศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เมื่อคิดว่าการลงทุนทางการศึกษา จะทำให้บุคคลมีกระแสรายได้ที่จะได้รับหลังจบการศึกษาเพิ่มขึ้นมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ศึกษาคือสามารถเพิ่มทุนมนุษย์ในตัวผู้ลงทุนและทำให้ความสามารถในการหารายได้เพิ่มขึ้น ดังนั้นการลงทุนทางการศึกษา จึงเป็นกระบวนการลงทุนในทุนมนุษย์ (Investment in Human Capital) การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพให้กับทุนมนุษย์ หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ พัฒนาความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อเพิ่มผลผลิตในสินค้าและบริการ ส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยสามารถเพิ่มคุณค่าในการลงทุนให้สูงขึ้น จากการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือในสาขาวิชาที่มีความต้องการหรือมีความขาดแคลน เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้และความสามารถในมนุษย์ให้มากขึ้น (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2551)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

Herbert (1983) อธิบายการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นวิธีการในการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วยการสังเกตการณ์และการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานโดยพนักงานบางคน ซึ่งโดยปกติคือผู้บังคับบัญชาของ พนักงานนั้น

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2541) ได้อธิบายกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าหมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ ซึ่งถูกพัฒนาขึ้น เพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคคลในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนด และรายได้ที่บุคคลได้รับจากองค์กรหรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งสูงขึ้นไป

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2542) ให้ความหมายของการประเมินผลปฏิบัติงานจากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ว่าเป็นกระบวนการประเมินค่าความสำเร็จของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ในการตัดสินใจให้รางวัลหรือลงโทษ และให้คำปรึกษาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงาน และศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ภายใต้กระบวนการตัดสินใจจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้แน่ใจว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการประเมินคุณค่าจากการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ โดยกำหนดมาตรฐานในการประเมิน ซึ่งเป็นการยอมรับของทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อาศัยความยุติธรรมไม่มีความลำเอียงหรืออคติจากผู้ประเมิน เพื่อนำผลการประเมินนั้นมาใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการบริหารงานบุคคล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีจำนวนรวมประมาณ 2,200 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทดลองครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา โดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนด ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 ตามสูตรของ Taro Yamane จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 ราย แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดของข้อมูลผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบออนไลน์ (Google Form)

February 9, 2024 Research office

3.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยโครงสร้างแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมค่าโอที) ฝ้าย และสถานภาพ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในองค์กรของท่าน จำนวน 5 ด้าน โดยดัดแปลงจาก ประภาพร พุกษะศรี (2557) คำถามในแต่ละด้านใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนนของ ลิเคอร์ท (Likert's scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ มีรายละเอียดดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำนวน 3 ด้านและข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

4.การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้สถิติต่างๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) สำหรับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สำหรับข้อมูลปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

3. ค่า t-test และค่า F-test (one-way Anova) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปร หากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.0 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.2 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ ปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67.0 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.7 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.5 ส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 68.5 และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 45.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับทุนมนุษย์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์	N = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1.ทุนทางปัญญา	4.13	0.62	มาก	3
2.ทุนทางสังคม	4.14	0.60	มาก	2

February 9, 2024 Research office

ทุนมนุษย์	N = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
3.ทุนทางอารมณ์	4.09	0.63	มาก	4
4.ทุนทักษะ	4.07	0.73	มาก	5
5.ทุนความสามารถ	4.23	0.59	มาก	1
รวม	4.13	0.57	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนมนุษย์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ทุนความสามารถโดยมีค่าเฉลี่ยมาก (\bar{x} = 4.23) อันดับสองคือ ทุนทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (\bar{x} = 4.14) อันดับสาม คือ ทุนทางปัญญา โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (\bar{x} = 4.13) อันดับสี่ คือ ทุนทางอารมณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (\bar{x} = 4.09) และ อันดับห้า คือ ทุนทักษะ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (\bar{x} = 4.07) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ประสิทธิภาพการทำงาน	N = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{x}	SD		
1.คุณภาพการทำงาน	4.23	0.83	มากที่สุด	1
2.ปริมาณของงาน	4.20	0.55	มาก	2
3.การบริหารเวลา	4.13	0.59	มาก	3
รวม	4.18	0.57	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ คุณภาพของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{x} = 4.23) อันดับสอง คือ ปริมาณของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (\bar{x} = 4.20) และ อันดับสาม คือ การบริหารเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (\bar{x} = 4.13) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

February 9, 2024 Research office

ประสิทธิภาพของพนักงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	รายได้ต่อเดือน	สถานภาพ
1.คุณภาพการทำงาน	0.95	0.00*	0.00*	0.72	0.27	0.05*
	ชาย					
	(\bar{x} = 4.24)					
	0.53					
	หญิง					
	(\bar{x} = 4.23)					
2.ปริมาณงาน	0.55	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.01*
	ชาย					
	(\bar{x} = 4.18)					
	0.53					
	หญิง					
	(\bar{x} = 4.22)					
3.การบริหารเวลา	0.57	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*	0.00*
	ชาย					
	(\bar{x} = 4.15)					
	0.60					
	หญิง					
	(\bar{x} = 4.13)					

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

ด้านเพศ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านปริมาณงานและด้านการบริหารเวลา โดย ได้แก่ (1) พนักงานที่มีช่วงอายุ 20 – 30 ปี และ 31-40 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41– 50 ปี (2) พนักงานที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี 31-40 ปีและ 41-50 ปี กับพนักงานที่มีช่วงมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านปริมาณงานและด้านการบริหารเวลา ได้แก่ (1) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ที่มัธยมต้น / มัธยมปลาย กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ ปวส. และ ปวช. (2) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ที่มัธยมต้น / มัธยมปลาย ปวส. และ ปวช. กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรีขึ้นไป

ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ในด้านปริมาณงานและการบริหารเวลา ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์ การ

February 9, 2024 Research office

ทำงาน 1-5 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ในด้านปริมาณงานและการบริหารเวลา ได้แก่ (1) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-18,000 บาท (2) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท แล 10,001-15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 18,001 บาทขึ้น

ด้านสถานภาพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ (1) พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส (2) พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส กับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง / แยกกันอยู่

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ทุนมนุษย์	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน					
	คุณภาพของงาน		ปริมาณงาน		การบริหารเวลา	
	β	p	β	p	β	p
1.ด้านทุนปัญญา	-0.07	0.35	-0.12	0.01*	0.06	0.22
2.ด้านทุนสังคม	0.22	0.00*	0.21	0.00*	0.16	0.00*
3.ด้านทุนอารมณ์	0.07	0.24	0.19	0.00*	0.27	0.00*
4.ด้านทุนทักษะ	0.14	0.20	0.18	0.00*	0.20	0.00*
5.ด้านทุนความสามารถ	0.31	0.00*	0.46	0.00*	0.28	0.00*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่า จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ดังนี้

ด้านคุณภาพการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ลำดับที่ 1 คือด้านทุนความสามารถ ($\beta = 0.31$), ลำดับที่ 2 คือด้านทุนสังคม ($\beta = 0.22$), ลำดับที่ 3 คือด้านทุนทักษะ ($\beta = 0.14$), ลำดับที่ 4 คือด้านทุนอารมณ์ ($\beta = 0.07$) และลำดับที่ 5 คือด้านทุนทางปัญญา ($\beta = -0.07$) ตามลำดับ

ด้านปริมาณงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือด้านทุนความสามารถ ($\beta = 0.46$), ลำดับที่ 2 คือด้านทุนสังคม ($\beta = 0.21$), ลำดับที่ 3 คือด้านทุนอารมณ์ ($\beta = 0.19$), ลำดับที่ 4 คือด้านทุนทักษะ ($\beta = 0.08$) และลำดับที่ 5 คือด้านทุนทางปัญญา ($\beta = -0.12$) ตามลำดับ

ด้านการบริหารเวลา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือด้านทุนความสามารถ ($\beta = 0.28$), ลำดับที่ 2 คือด้านทุนอารมณ์ ($\beta = 0.27$), ลำดับที่ 3 คือด้านทุนทักษะ ($\beta = 0.20$), ลำดับที่ 4 คือด้านทุนสังคม ($\beta = 0.16$) และลำดับที่ 5 คือด้านทุนทางปัญญา ($\beta = -0.06$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.0 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.3 ระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67.0 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.5 ผ่านสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 68.5 และสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 45.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับทุนมนุษย์

ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนมนุษย์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ทุนความสามารถโดยมีค่าเฉลี่ยมาก (\bar{x} = 4.23) อันดับสอง คือ ทุนทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (\bar{x} = 4.14) อันดับสาม คือ ทุนทางปัญญา โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (\bar{x} = 4.13) อันดับสี่ คือ ทุนทางอารมณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (\bar{x} = 4.09) และ อันดับห้า คือทุนทักษะ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (\bar{x} = 4.07) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

โดยภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ด้านคุณภาพของงานโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{x} = 4.23) อันดับสอง คือ ด้านปริมาณของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (\bar{x} = 4.20) และอันดับสาม คือ ด้านการบริหารเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (\bar{x} = 4.13) ตามลำดับ

ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรกคือ สินค้าที่ผลิตมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.29) อันดับสอง คือ สินค้าที่ผลิตมีคุณภาพงานที่สม่ำเสมอ ไม่เสียหาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.26) อันดับสามคือ สินค้าที่ผลิตสามารถใช้งานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.22) และอันดับสี่คือ สินค้าที่ผลิตมีคุณสมบัติที่ทนทานและแข็งแรง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.16) ตามลำดับ

ด้านปริมาณของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรกคือ ชิ้นงานที่ผลิตออกมามีจำนวนตรงตามที่องค์กรต้องการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.30) อันดับสอง คือ ท่านสามารถผลิตผลงานได้ครบตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.27) อันดับสามคือ พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.22) อันดับสี่คือ ท่านสามารถบรรลุเป้าหมายจำนวนการผลิตที่เหมาะสมกับสมรรถนะการผลิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.13) และอันดับห้าคือ ท่านสามารถเพิ่มปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.09) ตามลำดับ

ด้านการบริหารเวลา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรกคือ ท่านสามารถลดระยะเวลาและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.18) อันดับสองคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.18) อันดับสามคือ ท่านสามารถทำงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.13) และอันดับสี่คือ ท่านช่วยลดความซับซ้อนและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.03) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 : วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านฝ่าย และด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตรายวันแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน

February 9, 2024 Research office

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยทุนมนุษย์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ทุนมนุษย์ มีผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (ด้านคุณภาพของงาน, ปริมาณงาน และการบริหารเวลา)

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ทุนมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงอนุมานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1: ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยนี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะด้านอายุ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน เนื่องจากว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัท จึงมีความคาดหวังในทุนมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการในระดับที่สูง ดังนั้นจึงมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลาวลัย สว่างรัตน์ (2561) ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ในประเทศไทย เพื่อมุ่งสู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่สมดุลและยั่งยืน พบว่า การมุ่งเน้นการเรียนรู้ เป็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตามด้วยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือด้านความพึงพอใจในงาน โดยทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 : ผลวิจัยพบว่าทุนมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในแต่ละด้านมีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

ด้านคุณภาพการทำงาน โดยที่ปัจจัยทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับ ($R = 0.63$) โดยปัจจัยทุนมนุษย์สามารถอธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 40.0 อีกร้อยละ 60.0 เป็นตัวแปรอื่นๆ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรา สุวรรณ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ลำดับแรกคือ ท่านได้วางแผนการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด รองลงมาท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาท่านมีกระบวนการและเทคนิควิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอและท่านสามารถจัดทำข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเรียบร้อย ตามลำดับ

ด้านปริมาณงาน โดยที่ปัจจัยทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับ ($R = 0.87$) โดยปัจจัยทุนมนุษย์สามารถอธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 76.0 อีกร้อยละ 24.0 เป็นตัวแปรอื่นๆ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริณา ทาระนันต์ (2561) ศึกษาเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า ผู้ตอบแบบมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน รองลงมาคือ การเข้าใจในระบบงานและการเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับกระบวนการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การปฏิบัติงานมีผลสำเร็จตามปริมาณที่ได้รับ

February 9, 2024 Research office

มอบหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาหรือการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อโดยไม่มีคั่งค้าง ตามลำดับ

ด้านการบริหารเวลา โดยที่ปัจจัยทุนมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านการบริหารเวลาอยู่ในระดับ ($R = 0.89$) โดยปัจจัยทุนมนุษย์สามารถอธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 79.0 อีกร้อยละ 21.0 เป็นตัวแปรอื่นๆ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้แก่ การมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า ทุนมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

(1) ด้านคุณภาพของงาน สำหรับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารควรมีการให้พนักงานมาแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถในการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน เพื่อที่จะทำให้คุณภาพของงานออกมาดี สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นและยังช่วยให้มีการวางแผนในการทำงาน กระบวนการทำงานและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ต่างๆได้

(2) ด้านปริมาณงาน สำหรับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับประสิทธิภาพของพนักงานและให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่พนักงานปฏิบัติ จึงจะทำให้ประสิทธิภาพของพนักงานเพิ่มมากขึ้นจากการทำงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง

(3) ด้านการบริหารเวลา สำหรับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารควรมีการตั้งเป้าหมายและขอบเขตของงานให้ชัดเจนตามเวลาที่กำหนด เพื่อที่จะให้ผลงานออกมาสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัยทุนมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพิจารณาปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้นอื่นๆ เกี่ยวกับทุนมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นมากที่สุดและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในทุนมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม
2. ควรเพิ่มพื้นที่ผลการวิจัยให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในอนาคตได้

เอกสารอ้างอิง

- กันยารัตน์ จันทร์สว่าง. (2563). ทุนมนุษย์ : กุญแจเพื่อการพัฒนาชาติของสิงคโปร์ (วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี)
- กาญจนา เทพแก้ว และ กฤติยาภรณ์ อุทัยรัตน์. (2560). การพัฒนาเพื่อการจัดการทุนมนุษย์ (วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์)
- ฉัตรธีรพล ปรัชญาภัสศิริ. (2562). การศึกษานวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์เพื่อการบริหารทุนมนุษย์ในประเทศไทย : กรณีศึกษาองค์กรกลุ่มธุรกิจยานยนต์ (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล)

February 9, 2024 Research office

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2541). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: ภาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิสตาร์ เวชยานนท์. (2551). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์. (*บทความวิชาการคณะกรรมการรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*)
- ประภาพร พงศ์ศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (*สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม*)
- พสุ เดชะรินทร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2554). ทุนปัญญาและทุนมนุษย์. สืบค้น 12 กุมภาพันธ์ 2566, <http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php?title=ทุนปัญญาและทุนมนุษย์>
- พงศ์ศักดิ์ รัชตเวทกุล. (2562). ผลกระทบของการบริหารความเป็นเลิศที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรของอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)
- มนตรี สหชัยรุ่งเรือง และสุรพล สุยะพรหม. (2564). การสร้างทุนมนุษย์ทางปัญญากับการพัฒนา AI ในยุคไทยแลนด์ 5.0. (*บทความวิชาการ, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย*)
- วชิรวัชร งามละม่อน. 2558. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2566, https://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html
- วีระชาติ กิเลนทอง. 2566. การพัฒนาทุนมนุษย์ในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2566, <https://www.pier.or.th/abridged/2023/19/>
- ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น. (2561). ทุนมนุษย์และการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย. (*วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*)
- สกนธ์ คำสาคร, ปิยากร หวังมหาพร, และ วัชรินทร์ สุทธิชัย. (2562). การพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ. (*วารสารสหวิทยาการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*)
- สถาบันยานยนต์. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2566, (<http://www.thaiauto.or.th/2012/th>)
- อภิชาติ พานสุวรรณ และวิชชุกร นาคนน. (2563). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กรมศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้. (*วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*)
- อิสระ สุขศานต์ และสมาลี รามันญ์. (2565). ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง. (*วารสารวิจัยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น*)
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. (2542). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
- ไกรคุณ กาญจน. (2563). ทุนมนุษย์ อุปถัมภ์จากองค์กร และภาวะผู้นำส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ กรณีศึกษา ผู้บริหารระดับกลางชาวไทยในบริษัทวิจัยและพัฒนายานยนต์ชั้นนำ (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น)
- Herbert Heneman III et. Als.1983, *Personal/Human Resource Management Illinois* : Richard D. Irwin
- Lucas Jr, R. E. (1988). *On the mechanics of economic development*. Journal of Monetary Economics, 22(1), 3–42.
- Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. (1992). *A contribution to the empirics of economic growth*. The Quarterly Journal of Economics, 107(2), 407–437.
- Romer, P. M. (1990). *Endogenous technological change*. Journal of Political Economy, 98(5, Part 2), S71–S102.
- World Bank. (1995). *World development Report 1995*. Oxford: Oxford University Press.