

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน

Human Resource Management Affecting Work Efficiency of the Automotive and Auto Parts Industry

กรสรรรค์ เอนกศัทยพงษ์¹ รศ.ดร.เนตรพัฒนา ยาวีราช²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (3) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 369 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเห็นด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง 2) ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.752$) และ 3) แบบจำลองโครงสร้างของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพ มีค่า Chi-square = 53.339, p-value = 0.031, df = 36, GFI = 0.977, RMSEA = 0.036 นอกจากนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.36 ($p = 0.041$) และ 0.61 ($p = 0.001$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขวัญและกำลังใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study human resource management, working morale, and work efficiency of the automotive and auto parts industry, (2) to explore the relationships among human resource management, working morale, and work efficiency, and (3) to investigate the effects of human resource management and working morale on work efficiency.

The samples were 369 staff who were working in the automotive and auto parts factories in PathumThani. The research instrument was the questionnaire while statistics used for data analysis included confirmatory factor analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM).

The results revealed that 1) the levels of opinion of human resource management ranged from medium level to high level, 2) the result of the relationships indicated that all variables were related at high level ($r = 0.752$), and 3) the structural models of human resource management and morale in job performance affected work efficiency Chi-square = 53.339, p-value = 0.031, df = 36, GFI = 0.977, and RMSEA = 0.036. Besides, human resource management and working morale had the direct effect on work efficiency with weight parameters

of the effects equaled to 0.36 ($p = 0.041$) and 0.61 ($p = 0.001$), respectively.

Keywords: human resource management, working morale, work efficiency, automotive and auto parts industry

ความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์ปัจจุบัน ภาคธุรกิจการค้าและบริการมีการแข่งขันอย่างรุนแรง มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้มีธุรกิจเกิดใหม่เป็นจำนวนมาก รวมทั้งการเกิดขึ้นของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ที่มีบทบาทสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

ภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันถือได้ว่ามีบทบาทต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องอาศัยการลงทุนของภาคอุตสาหกรรมจากนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ ในปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมมีมูลค่าทางการผลิตและส่งออกขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีสัดส่วนต่อ GDP เฉลี่ยร้อยละ 39.0 และการส่งออกสินค้าของภาคอุตสาหกรรมมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 73.39 ของการส่งออกรวมของประเทศ (ธนาคารแห่งประเทศไทย) ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนถือได้ว่ามีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย ทั้งด้านการค้า การลงทุน และการจ้างงาน นับได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ช่วยสร้างรายได้จากการส่งออกปีละประมาณ 5 แสนล้านบาท และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี เห็นได้จากภาพรวมในช่วงไตรมาสสองของปี 2555 (เมษายน-มิถุนายน) ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์มีปริมาณการผลิต

รถยนต์โดยรวม 558,277 คัน เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2554 ที่มีปริมาณการผลิตรถยนต์โดยรวม 341,629 คัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 63.42 (สถาบันยานยนต์, 2555) และส่งผลให้มีปริมาณการจ้างงานรวมในอุตสาหกรรมยานยนต์มากถึงร้อยละ 8 ของปริมาณการจ้างงานทั่วประเทศ

ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญอีกประการในอุตสาหกรรมยานยนต์ในปัจจุบัน ก็คือ การขาดแคลนแรงงานเป็นหลัก โดยเฉพาะปัญหาการเข้า-ออกของพนักงาน มีอัตราความต้องการแรงงานอยู่ที่ 94,605 คน แต่อัตราการเข้าทำงานจริงอยู่ที่ 28,141 คน และอัตราการออกจากงานอยู่ 23,157 คน และมีแนวโน้มในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนกำลังขาดแรงงาน 3 แสนคน ใน 3 ปีข้างหน้า (กรมการจัดหางาน)

การที่บริษัทสามารถทำตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บริษัทจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรถือได้ว่าเป็นผู้จัดหาและบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ถือได้ว่าองค์กรนั้นมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาศักยภาพในองค์กร ส่งผลให้ปัจจัยด้านอื่นๆ เป็นไปในทิศทางที่ดี ดังนั้น ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจัดได้ว่ามีความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ ต่อการพัฒนาบริษัท การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องอาศัยการการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทให้มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น เมื่อองค์กรได้บุคลากรที่มากพร้อมด้วยความรู้

ความสามารถมาร่วมงานกับองค์กรแล้วนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการสำรวจถึงระดับของขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ถ้าขวัญและกำลังใจของบุคลากรอยู่ในระดับที่ต่ำ องค์กรจำเป็นต้องสำรวจถึงตามความต้องการของบุคลากร และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนอง บุคลากรย่อมเกิดความรู้สึกที่ดี เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และส่งผลการปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน จากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขวัญและกำลังใจขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

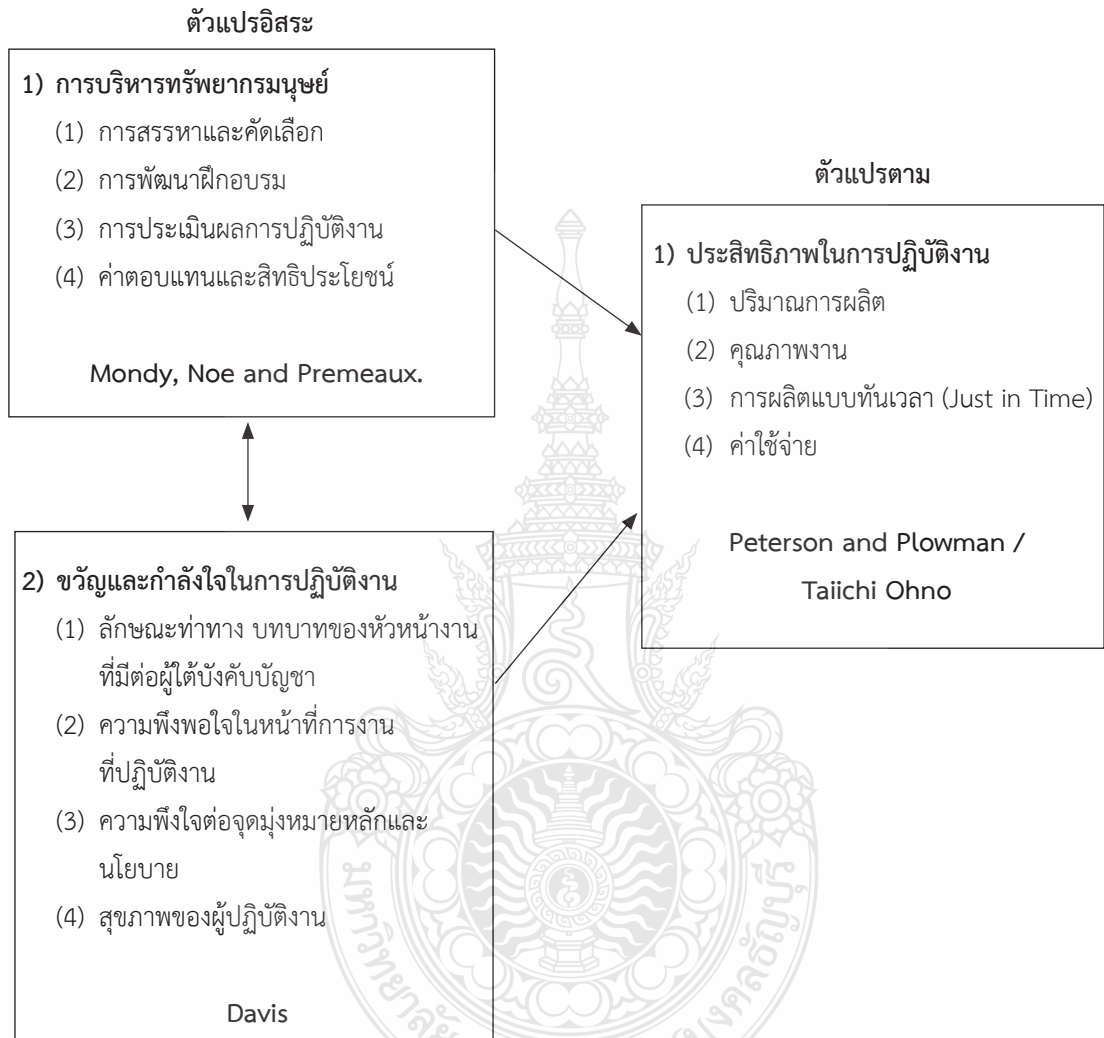
1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ จำแนกเป็น
 - 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ
 - (1) การสรรหาและคัดเลือก
 - (2) การฝึกอบรมและการพัฒนา
 - (3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - (4) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์
 - 2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ
 - (1) ลักษณะท่าทาง บทบาทของหัวหน้างาน ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
 - (2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติงาน
 - (3) ความตั้งใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบาย
 - (4) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน
 - 1.2 ตัวแปรตาม คือ
 - 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - (1) ปริมาณการผลิต
 - (2) คุณภาพของงาน
 - (3) การผลิตแบบทันเวลา (Just in Time)
 - (4) ค่าใช้จ่าย

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนจำนวน 9 บริษัท จำนวน 4,694 คน (อุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, มิถุนายน 2555)
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 369 คน
3. ขอบเขตด้านเวลา คือ ปีการศึกษา 2556
4. สมมติฐานของการวิจัย
 - 4.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 4.3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 4.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 4,694 คน (อุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2555) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการของ Taro Yamane (อ้างถึง ยุทธพงษ์ กัณวรรณ์, 2543) ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 369 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ใช้วัดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้วัดระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้วัดระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัด

ประเมินค่า (rating scale) มี 5 ระดับ คือ 1 = จริงน้อยที่สุด 2 = จริงน้อย 3 = จริงบ้าง 4 = จริง และ 5 = จริงที่สุด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 68.60 และ 31.40 มีช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.30

และช่วงอายุส่วนน้อยอยู่ระหว่าง 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12 ตามลำดับ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 77.80 และสถานภาพส่วนน้อยหม้าย/หย่า คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.80 และการศึกษาลดกว่า ม.6 หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 10.30 ระดับรายได้อยู่ระดับ 10,000-20,000 คิดเป็นร้อยละ 66.90 และระดับรายได้ส่วนน้อยอยู่ระดับสูงกว่า 40,001 คิดเป็นร้อยละ 2.40 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.90 และส่วนน้อยที่สุดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

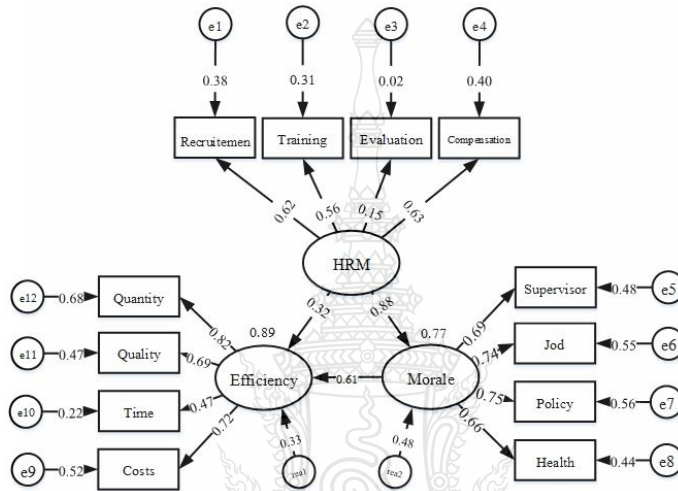
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D.= 0.469) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) การสรรหาและคัดเลือก 2) การฝึกอบรมและการพัฒนา 3) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D.= 0.530) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติงาน 2) ความพึงใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบาย 3) ลักษณะท่าทาง บทบาทของหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D.= 0.474) เมื่อจำแนกเป็น

รายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณการผลิต 3) ค่าใช้จ่าย 4) การผลิตแบบทันเวลา (Just in Time)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตทั้งหมด 12 ตัวแปร กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.001-0.752 มีค่าเป็นบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05



Chi-square = 53.339, df = 36, p = 0.031

CMIN/DF = 1.482, GFI = 0.977, RMSEA = 0.036

ภาพที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนจังหวัดปทุมธานี หลังปรับโมเดล

จากภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลอง พบว่าแบบจำลองยังสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาผลการทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 53.339 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 36 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (CMIN/df) เท่ากับ 1.482 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.997 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.036

ตารางที่ 1 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ Regression Weights

		Estimate					
		Undtandardized	Standardized	S.E.	C.R.	P	
Morale	<---	HRM	0.993	0.875	0.122	8.125	***
Efficiency	<---	HRM	0.240	0.359	0.117	2.047	0.041
Efficiency	<---	Morale	0.360	0.612	0.103	3.491	***

จากตารางที่ 1 แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ Regression Weights พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.359 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ($P = 0.041$) ส่วนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.612 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และยังพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อขวัญและกำลังใจ เท่ากับ 0.88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

การอภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ยกเว้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ เอนก วัดแย้ม (2556) ที่อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน และรวมถึงความต่อเนื่องในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารต้องมีการสำรวจและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานกับองค์กร

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ยกเว้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับด้านคุณภาพงาน ด้านการประเมิน

ผลการปฏิบัติงาน กับด้านการผลิตงานทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zubair-AslamMarwat และคณะ (2007 อ้างถึงลักษณะชัย ณะวังน้อย, 2554 : 102) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพของพนักงานกรณีศึกษา องค์กรโทรคมนาคมแห่งปากีสถาน” ผลการวิจัยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรโทรคมนาคมปากีสถานทุกด้าน และมีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับประสิทธิภาพของพนักงาน เช่นเดียวกับ Zaini Abdullah และคณะ (2009 อ้างถึง ลักษณะชัย ณะวังน้อย, 2554 : 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพของธุรกิจภาคเอกชนในประเทศมาเลเซีย” ผลการวิจัยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้าน ยกเว้นการจ่ายค่าตอบแทน ความปลอดภัยของพนักงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของธุรกิจและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะชัย ณะวังน้อย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทร” พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงานทั้งหมดในทิศทางเดียวกันระดับต่ำและพบว่าประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่วนด้านค่าใช้จ่ายนั้น พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534)

กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้องค์การมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคลากรมีขวัญที่ด้อยก่อให้เกิดการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เป้าหมายที่องค์การจะได้รับคือ ผลผลิตสูง และยักรวมถึงการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา สุปันตี (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดพังงา” พบว่าในภาพรวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยที่ขวัญและกำลังใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

4. ผลการวิเคราะห์พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ DENG Zhaowu and JIANG Juan ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผลกระทบการศึกษาเปรียบเทียบ รัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ ประเทศจีน” พบว่ามาตรการต่างๆ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานจากมุมมองของขวัญและกำลังใจของพนักงาน และยังพบว่า ระบบค่าจ้างไม่ได้มีอิทธิพลใดๆ นอกจากมุมมองในด้าน “ทีมเวิร์ค” จากมาตรการต่างๆ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้มีผลใดๆ เปรียบเทียบกับ “ขวัญและ

กำลังใจ” ดังนั้น ตัวชี้วัดที่แตกต่างกันของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้วิจัยถึงมาตรการต่างๆ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร พบว่าในด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร แสดงให้เห็นว่าการทดสอบบุคลิกภาพ และการสอบคัดเลือกระบบค่าจ้าง “OFF-JL” และการพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลปฏิบัติงาน การทดสอบผลงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านอื่นๆ แรงงานสัมพันธ์ที่ดี ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากงานวิจัยมาอธิบายเพื่อให้เกิดข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป โดยข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย พบว่า (1) บุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (2) บุคลากรไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทควรมีมาตรฐานที่ชัดเจนในเรื่องการประเมินผลให้กับหัวหน้า เพื่อจะได้เข้าใจในหลักการและลดความอคติลงกับลูกน้อง รวมถึงอาจมีการใช้การประเมินแบบ 360 องศา เข้ามาวิเคราะห์ร่วม ส่วนเรื่องค่าตอบแทนควรจ่ายเป็นไปตามขั้นบันได ตามความรู้ ความ

สามารถของแต่ละแผนงาน และเป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจ

2) ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรกำหนดหน้าที่ตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เพื่อให้บุคลากรทราบถึงสิ่งที่ตนเองต้องปฏิบัติงานและเกิดความเข้าใจกันของทั้งสองฝ่าย

3) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย พบว่าการวางแผนในการดำเนินงานของบริษัททำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ช้าลง ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารควรชี้แจงให้บุคลากรทราบ เพื่อให้เข้าใจในวิธีการทำงานขององค์กร และลำดับความสำคัญของงานให้ได้ เพื่อให้ได้งานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการวิจัยเฉพาะพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดปทุมธานี ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาอุตสาหกรรมที่มีโดดเด่นและมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย โดยลงลึกถึงขนาดองค์กรแต่ละอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้ทราบว่าในอุตสาหกรรมเดียวกัน ซึ่งมีขนาดแตกต่างกันจะมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพต่างกันหรือไม่

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างบริษัทคนไทย และบริษัทข้ามชาติในประเทศไทยว่าบริษัทแบบใดมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

3) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรวิทยา.

กิตติยา สุป็นดี. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (สิงหาคม 2555). สืบค้นจาก <http://www.bot.or.th/Thai/EconomicConditions/Pages/index.aspx>.

ยุทธพงษ์กันวรรณ. (2543). **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุวียาสาริน.

ลักษณะชัย ธนวิงน้อย. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทรคมนาคม**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

สถาบันยานยนต์. (สิงหาคม 2555). สืบค้นจาก <http://www.thaiauto.or.th/2012/th/>

สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (สิงหาคม 2555). สืบค้นจาก http://www.industry.go.th/ops/pio/pathumthani/Page/home_2011.aspx

สำนักวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (พฤศจิกายน 2555). สืบค้นจาก <http://www.oie.go.th/publications/report>.

เอนก วัดแย้ม. (สิงหาคม 2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)**. สืบค้นจาก <http://mpa2011.blogspot.com/2012/05/human-resource-management.html>

DENG Zhaowu, JIANG Juan. "Chinese Human Resource Management Practices and Their Effects-The Comparative Study of State-Owned Enterprises and Private Enterprises." **School of Management**. China: Ludong University.