

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนไก ไทย จำกัด

Factors affecting the performance of employees of Enkei Company Limited

นายเชาวลิตร ภูจอมแก้ว

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chaowalit Phoochomkaew

Industrial Management, Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนไก ไทย จำกัด มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ยานยนต์ โดยเฉพาะในบริบทของบริษัท เอนไก ไทย จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิตล้อแม็กรถยนต์รายสำคัญระดับโลก งานวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง หน่วยงาน และประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยทัศนคติ ด้านความรู้ ความเข้าใจ และ พฤติกรรม กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้กรอบแนวคิดจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับหลักการจิตวิทยาองค์การ การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งได้จากการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane จากประชากร ทั้งหมด 1,712 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญร่วมกับการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือผ่านการตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.986 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test และ ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลหลายด้าน เช่น อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ยกเว้นตัวแปร หน่วยงาน ที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนในด้านทัศนคติ พบว่า ความเข้าใจและพฤติกรรมของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรที่ส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบ ความร่วมมือ และคุณภาพงานที่สูงขึ้น ในขณะที่ด้านความรู้ แม้จะอยู่ในระดับสูง แต่กลับไม่แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับ “มาก” โดยเฉพาะด้านคุณภาพของงาน ความตรงต่อเวลา การควบคุมค่าใช้จ่าย และการทำตามขั้นตอนที่กำหนด ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงาน การส่งเสริมทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กรผ่านการฝึกอบรม การสื่อสารภายใน และการให้โอกาสในการมีส่วนร่วม รวมถึงการกำหนดนโยบายส่งเสริมผลตอบแทนตามความสามารถเฉพาะทาง เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้ในระยะยาว

ผลการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจอุตสาหกรรมยุคใหม่ในประเทศไทยภายใต้ต้นนโยบาย Thailand 4.0

คำสำคัญ : พนักงานบริษัทเอนไก ไทย จำกัด, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร

ABSTRACT

This research titled “Factors Influencing Work Performance Efficiency of Employees at Enkei Thai Co., Ltd.” aims to examine the relationships between personal factors, attitudes, and work performance efficiency among employees in the automotive industry, specifically within the context of Enkei Thai Co., Ltd., a globally recognized manufacturer of automobile alloy wheels. The study investigates how demographic variables (such as gender, age, marital status, education level, income, job position, department, and work experience) and employee attitudes (knowledge, understanding, and behavior) influence performance outcomes. The conceptual framework integrates human resource management theories with organizational psychology principles.

A quantitative research methodology was employed. Data were collected from a sample of 400 employees, selected using accidental and purposive sampling based on Taro Yamane’s formula from a population of 1,712 individuals. The primary research instrument was a structured questionnaire, which was validated by expert review and yielded a Cronbach’s Alpha reliability coefficient of 0.986. The data were analyzed using both descriptive and inferential statistics, including percentage, mean, standard deviation, t-tests, and ANOVA.

The findings revealed that several personal factors—including age, education level, income, job position, and work experience—significantly influenced work performance at the 0.05 significance level. However, the department variable showed no significant difference. Regarding attitudes, both understanding and behavior demonstrated significant influence on performance, while knowledge, although rated highly, did not show a statistically significant impact. The study also found that employees' overall work performance was rated as high, particularly in dimensions of quality, timeliness, cost control, and adherence to procedural standards.

Recommendations include aligning human resource management strategies with demographic characteristics, fostering positive employee attitudes through training, internal communication, and participatory practices, and implementing performance-based incentive schemes for specialized roles. The findings provide valuable insights for strategic HR planning in the automotive manufacturing sector and contribute to the broader discourse on workforce development in alignment with Thailand's "Thailand 4.0" innovation-driven economy policy.

Keywords: Employees of Enkei Thai Co., Ltd., work performance, positive attitude towards the organization

1.1 บทนำ

องค์กรที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ที่เล็งเห็นความสำคัญของการทำงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรจะต้องจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ได้ทำงานตามความถนัด ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดผลสำเร็จที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันเวลาถูกต้องครบถ้วน ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นต้นเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และการผลิตชิ้นงานที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน และการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความชำนาญ มีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาอาชีพนั้น ต้องมีขั้นตอน วิธีการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีคุณภาพตามมาตรฐานการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (วีริวิญญ์และคณะ, 2565)

บริษัท เอนไก ไทย จำกัด เป็นหนึ่งในผู้ผลิตล้อแม็กรถยนต์ที่มีชื่อเสียงระดับโลก โดยมุ่งเน้นการผลิตล้อแม็กคุณภาพสูงเพื่อรองรับความต้องการของตลาดยานยนต์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้วยการแข่งขันที่รุนแรงในอุตสาหกรรมยานยนต์ บริษัทจึงต้องให้ความสำคัญกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ต้นทุนการผลิตและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอาจมาจากหลายด้าน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติ ความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมของพนักงาน หากองค์กรสามารถจัดการปัจจัยเหล่านี้ได้อย่าง

เหมาะสม จะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดอัตราการลาออก และเพิ่มผลผลิตขององค์กร (จุฑามาศ อ้วนแก้ว และบุญญาพร แก้วยม, 2564)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด เพื่อศึกษาถึงด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทัศนคติ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับพนักงานมากขึ้น ส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของบริษัทในอุตสาหกรรมยานยนต์อย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน, หน่วยงาน, ประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด
2. ปัจจัยกับทัศนคติที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความรู้, ความเข้าใจ, พฤติกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอนโก ไทย จำกัด

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เอนโก ไทย จำกัด

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน ประสบการณ์ในการทำงาน
2. ทัศนคติ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1.ความรู้ 2.ความเข้าใจ 3.พฤติกรรม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เอนโก ไทย จำกัด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านคุณภาพ 2.ด้านวิธีการ 3.ด้านปริมาณ 4.ด้านค่าใช้จ่ายและ 5.ด้านเวลา

2.ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษากลุ่มพนักงานที่ทำงาน บริษัท เอนโก ไทย จำกัด ทั้งหมด 1,712 คน (ที่มาของข้อมูล: ฝ่ายบุคคล บริษัท เอนโก ไทย จำกัด ณ วันที่ 10 มีนาคม 2568) คำนวณจากตารางสำเร็จรูปหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ขนาดความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ เพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์และเพื่อช่วยลดการคลาดเคลื่อน โดยกำหนดกลุ่มตัวแทนประชากรเพื่อเป็นตัวแทนประชากรทั้งหมด จำนวน 400 คน

3.ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นกลุ่มพนักงานที่ทำงาน ณ.บริษัท เอนโก ไทย จำกัด ทั้งหมด 3 ส่วน ล้อรถยนต์ ล้อรถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์ ตั้งอยู่ที่ 444 หมู่ 17 นิคมอุตสาหกรรมบางพลี ซอย 6 ถ.เทพารักษ์ อ.บางเสาธง จ.สมุทรปราการ 10540

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน เมษายน 2568 – มิถุนายน 2568 ระยะเวลา 3 เดือน

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demographic) หมายถึง ลักษณะประชากรประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ด้านลักษณะประชากร เป็นลักษณะสำคัญที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย ตัวแปร ด้านลักษณะประชากรที่สำคัญ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2559)

จากแนวคิด ทฤษฎี ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ เป็นแนวคิด / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด โดยตรง ประชากรศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยการศึกษาลักษณะต่าง ๆ ของประชากรในด้านอายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ความเชื่อ ประสบการณ์ ฯลฯ โดยมีจุดประสงค์เพื่อทำความเข้าใจองค์ประกอบของประชากร และนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการวางแผน การจัดการ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในบริบทขององค์กรและสถานประกอบการ ข้อมูลประชากรศาสตร์ของพนักงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถใช้พิจารณาเพื่อวางแผนการบริหารงานบุคคล การจัดวางตำแหน่งงาน การพัฒนาและฝึกอบรม รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

Gibson (2000) ได้ศึกษาแนวคิดและ ทฤษฎีเกี่ยวกับ ทัศนคติ ไว้ว่า ทัศนคติ เป็นส่วนที่ยึดติดแน่นกับบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งบุคคลจะมีทัศนคติที่เป็นโครงสร้างอยู่แล้ว ทางด้านความรู้สึก ความเชื่อ อันใด

อันหนึ่ง โดยองค์ประกอบเหล่านี้ จะมีความสัมพันธ์กัน หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบหนึ่ง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในอีกองค์ประกอบหนึ่ง ซึ่งทัศนคติ มี 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ความรู้สึก (Affective) องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึก ของทัศนคติ คือ การได้รับการถ่ายทอด การเรียนรู้มาจากพ่อ แม่ ครูหรือกลุ่มของเพื่อน ๆ

2. ความเข้าใจ (Cognitive) องค์ประกอบด้านความเข้าใจของทัศนคติจะประกอบด้วย การรับรู้ของบุคคล ความคิดเห็น รวมถึงความเชื่อของบุคคล หมายถึงกระบวนการคิด ซึ่งเน้นไปที่การใช้เหตุผล และตรรกะ องค์ประกอบที่สำคัญของความเข้าใจ คือความเชื่อในการประเมินผลหรือความเชื่อที่ถูกประเมินผลไว้แล้วโดยตัวเองประเมิน ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะแสดงออกมาจากความประทับใจในการชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นรู้สึกต่อสิ่งของหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3. พฤติกรรม (Behavioral) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของทัศนคติ จะหมายถึงแนวโน้มหรือความตั้งใจ (Intention) ของคนที่แสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่าง หรือที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างต่อคนใดคนหนึ่ง สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การเป็นมิตร การให้ความอบอุ่น การก้าวร้าว การเป็นศัตรู เป็นต้น โดยที่ความตั้งใจอาจถูกวัด หรือประเมินจากองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมของทัศนคติ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมา ช่วยอธิบายให้เห็นถึงกลไกภายในจิตใจของพนักงานว่าทัศนคติไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความรู้สึกและการรับรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรอีกด้วย ในบริบทของบริษัทผลิตรถยนต์แม็กกรยนต์ การเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกผ่านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และการมีภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี จะช่วยยกระดับคุณภาพการผลิต ลดความผิดพลาด และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาวได้

2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson และ Plowman (1953) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพ มี 4 ข้อ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนั้นผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในบริบทของโรงงานผลิตรถยนต์แม็กกรยนต์ มุ่งเน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมนุษย์กับกระบวนการทำงาน โดยมีจุดร่วมที่สำคัญคือ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ภายใต้เงื่อนไขขององค์กร ซึ่งประสิทธิภาพของพนักงานมิได้เกิดจาก

ทักษะเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากปัจจัยภายนอกและภายในที่ส่งผลร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจ ทักษะการจัดการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาคการผลิตจึงควรเป็นกระบวนการที่บูรณาการทั้งเชิงระบบและเชิงพฤติกรรม

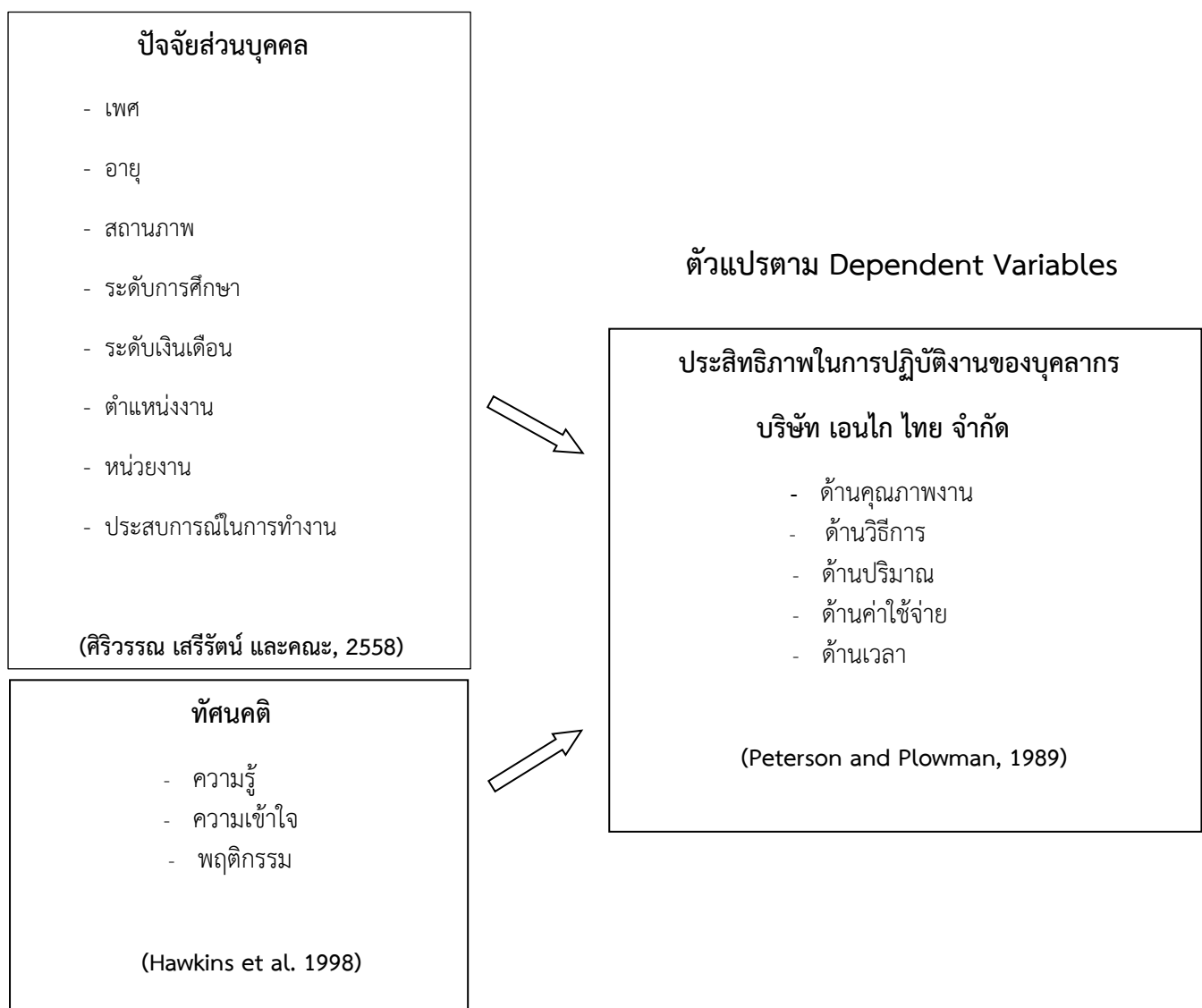
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดให้คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษา วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนโกไทย จำกัด มีกรอบแนวคิดในการทำวิจัยได้มีกำหนด ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัย และเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ Independent Variables



3.วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง พนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด ซึ่งเป็นองค์กรที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการผลิตล้อแม็กรถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์อื่น ๆ โดยประชากรกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสายงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,712 คน

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ไม่สามารถดำเนินการได้จริงภายในระยะเวลาที่กำหนด และเพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ร่วมกับการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และใช้วิธีการคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน (e) ที่ 5% เพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์และเพื่อช่วยลดการคลาดเคลื่อนของ จำนวนข้อมูล ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 400 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นโดยอิงจากกรอบแนวคิดของการวิจัย และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1.แบบสอบถามฉบับพิมพ์ (Paper-based Questionnaire)

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารเพื่อแจกจ่ายให้แก่พนักงานที่ประจำอยู่ในสำนักงาน และสะดวกในการตอบแบบสอบถามด้วยการเขียนลงในเอกสาร โดยมีการอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งขอความร่วมมือจากผู้ตอบก่อนทำการตอบแบบสอบถาม

2.แบบสอบถามออนไลน์ (Online-based Questionnaire)

สำหรับพนักงานที่ทำงานจากระยะไกล (Work from Home) หรืออยู่ในหน่วยงานที่ทำงานในช่วงกะกลางคืน ที่ไม่สะดวกในการเข้าถึงแบบสอบถามฉบับพิมพ์ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms และแจกจ่ายลิงก์ให้แก่พนักงานผ่านทางช่องทางอีเมล และกลุ่ม LINE ภายในองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบขึ้นตามแนวทางของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและครอบคลุมต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ข้อมูลในส่วนนี้จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นและพฤติกรรมระหว่างกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรม เพื่อสะท้อนทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพของพนักงาน ใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละประเด็นอย่างเป็นระบบ ช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความละเอียดและสามารถนำเสนอผลได้อย่างชัดเจน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งพิจารณาจากด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านวิธีการ ด้านปริมาณ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา ซึ่งจะสะท้อนถึงความสามารถในการบริหารจัดการงานภายใต้สภาวะแวดล้อมและข้อจำกัดต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 จะใช้รูปแบบมาตรวัดแบบลิคเคอร์ต 5 ระดับ (Likert Scale) โดยแบ่งคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละประเด็นอย่างเป็นระบบ ช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความละเอียดและสามารถนำเสนอผลได้อย่างชัดเจน

การวิเคราะห์และแปลความหมายผลคะแนนจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายระดับความความคิดเห็นของทัศนคติในการทำงานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอนโก ไทย จำกัด โดยคำนวณจากสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัยและรูปแบบที่กำหนดไว้แล้ว นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ชื่อ-นามสกุล อาจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ อ้นตระกูล

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ-นามสกุล อาจารย์บุณยะ คงสว่าง

ตำแหน่ง อาจารย์ที่ปรึกษาในหลักสูตร MBA Industrial

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ชื่อ-นามสกุล นาย สัญชัย รุจะสิริ

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย Production engineer

สถานที่ทำงาน บริษัท เอนโก ไทย จำกัด

เพื่อตรวจสอบความตรง ตามเนื้อหาและความสอดคล้อง (Validity) ของคำถามให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เพื่อมาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาได้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมีข้อคำถาม 28 ข้อ ซึ่งถือเป็นที่ยอมรับได้ ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตรงตามโครงสร้าง โดยเกณฑ์การให้คะแนนคือ

1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าคำถาม ตรงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถาม ตรงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าคำถาม ไม่ตรงหรือไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3. ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ไปปรับปรุงแก้ไขและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้งเพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) และให้คำแนะนำพร้อมทั้งแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรจำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) ได้ค่า 0.986 ซึ่งเกณฑ์ของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ที่เหมาะสมจะต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอนโก ไทย จำกัด จำนวน 400 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์พร้อมลงรหัสและประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยแบ่งวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ประเภทหลัก ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในการบรรยายลักษณะกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติอธิบายและสรุปข้อมูล ดังนี้

1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถามในข้อที่ 1 - 8 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน หาค่าร้อยละ และแจกแจงความถี่

1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยทัศนคติในการทำงาน ในข้อที่ 1-16 ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความเข้าใจ และด้านพฤติกรรม ของผู้ตอบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าร้อยละ และแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอนโก ไทย จำกัด ในข้อที่ 1 – 19 ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านวิธีการ ด้านปริมาณ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา ในการดำเนินงานของผู้ตอบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ พื้นฐานหาค่า ร้อยละ และแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาแปรผล ระดับความสำคัญ ที่กำหนดไว้ข้างต้น

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมดังนี้

2.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไปเพื่อทดสอบสมมติฐานใน ส่วนของปัจจัยประชากรศาสตร์ด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) และประเภท เรียงลำดับ (Ordinal Scale) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอนโก ไทย จำกัด ซึ่ง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดอันตรภาคหรือช่วง (Interval) โดยใช้ การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนของข้อมูล One-Way ANOVA

2.2 วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้าน ทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอนโก ไทย จำกัด ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานเป็นการวัดข้อมูลแบบประเภทมาตราวัด อันตรภาคหรือช่วง (Interval) โดยตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอนโก ไทย จำกัด เป็นระดับการวัดข้อมูล ประเภทมาตราวัดอันตรภาคหรือช่วง (Interval)

4.ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และประสบการณ์ ในการทำงาน ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 รองลงมาเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 ตามลำดับ พนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด จำแนกตามอายุ จากผล การวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี

จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 อายุ 21-30 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ตามลำดับ

จำแนกตามสถานภาพ จากผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพสมรส สมรส จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับการศึกษาจากผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมาระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับเงินเดือนจากผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับ เงินเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมาระดับเงินเดือน 30,001 - 50,000 บาท จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 ระดับเงินเดือน มากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 และระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 ตามลำดับ

จำแนกตามตำแหน่งงานจากผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งงาน หัวหน้างาน (SL,L,TL) จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 รองลงมาตำแหน่งงานพนักงาน (Operator) จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25 และตำแหน่งผู้จัดการ(Department Manager)จำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.50 ตามลำดับ

จำแนกตามหน่วยงาน/แผนกที่ทำงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำงานอยู่ในหน่วยงาน/แผนกที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาหน่วยงาน/แผนกที่ทำงานฝ่ายผลิตล้อยนต์ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 หน่วยงาน/แผนก ที่ทำงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 หน่วยงาน/แผนกที่ทำงานฝ่ายผลิตล้อ จักรยานยนต์ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 หน่วยงาน/แผนกที่ทำงานฝ่ายซ่อมบำรุง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 รองลงมาประสบการณ์ ในการทำงาน 4-6 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ประสบการณ์ในการทำงาน 7-10 ปีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และ ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอนโก ไทย จำกัด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านความรู้ 2.ด้านความเข้าใจ 3.ด้านพฤติกรรม จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 400 คน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอนโก ไทย ในภาพรวม

n = 400

ทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอนโก ไทย ในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านความรู้	4.31	0.800	มากที่สุด	1
2. ด้านความเข้าใจ	4.27	0.806	มากที่สุด	2
3. ด้านพฤติกรรม	4.11	0.892	มาก	3
ภาพรวม	4.23	0.832	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 ทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอนโก ไทย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.832) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.800) และด้านความเข้าใจ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.806) ส่วนค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดด้านพฤติกรรม ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.892) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอนโก ไทย จำกัด จากการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอนโก ไทย จำกัด จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพงาน 2. ด้านวิธีการ 3. ด้านปริมาณ 4. ด้านค่าใช้จ่าย 5. ด้านเวลา จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 400 คน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอนโก ไทย ในภาพรวม

n = 400

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอนโก ไทย ในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านคุณภาพงาน	4.38	0.805	มากที่สุด	1
2. ด้านวิธีการ	4.37	0.754	มากที่สุด	2
3. ด้านปริมาณ	4.16	0.853	มาก	5
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.35	0.780	มากที่สุด	4
5. ด้านเวลา	4.37	0.871	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.32	0.812	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอนโก ไทย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.812) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.805) รองลงมา ด้านวิธีการ ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.754) ด้านเวลา ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.871) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.780) ส่วนค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ด้านปริมาณ ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.853) ตามลำดับ

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ,อายุ, ระดับการศึกษา,ระดับเงินเดือน,ตำแหน่งงาน,ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอนโก ไทย จำกัด แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สถานภาพสมรส มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่หน่วยงาน/แผนกที่ทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอนโก ไทย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยกับทัศนคติที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความรู้,ความเข้าใจ,และพฤติกรรม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอนโก ไทย จำกัด แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยกับทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความเข้าใจ,และพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอนโก ไทย จำกัด แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอนโก ไทย จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด

สมมติฐาน	Sig 0.05	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.ลักษณะประชากรศาสตร์			
1.1 เพศ	0.000***	✓	
1.2 อายุ	0.000***	✓	
1.3 สถานภาพสมรส	0.043*	✓	
1.4 ระดับการศึกษา	0.000***	✓	
1.5 ระดับเงินเดือน (บาท/เดือน)	0.000***	✓	
1.6 ตำแหน่งงาน	0.021*	✓	

1.7 หน่วยงาน/แผนกที่ทำงาน	0.940		✓
1.8 ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)	0.000***	✓	
2. ทักษะ			
2.1 ด้านความรู้	0.407		✓
2.2 ด้านความเข้าใจ	0.000***	✓	
2.3 ด้านพฤติกรรม	0.000***	✓	

5.2 อภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ผลการศึกษา พบว่าพนักงานพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41-50 ปี สถานภาพสมรส สมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับเงินเดือน 15,001 - 30,000 บาท ตำแหน่งงานหัวหน้างาน (SL,L,TL) หน่วยงาน/แผนกที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ทักษะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด

ด้านความรู้ พบว่า ท่านสามารถ รู้ บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไม่ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด

ด้านความเข้าใจ พบว่า ท่านเข้าใจว่าบริษัทต้องการให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่ เป้าหมายเดียวกันตามที่องค์กรกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ด้านพฤติกรรม พบว่า ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายในการทำงานขององค์กร ด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอนโก ไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอนโก ไทย จำกัด

ด้านคุณภาพงาน พบว่า ท่านให้ความสำคัญกับความถูกต้องและรายละเอียดของงานทุกครั้งที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านวิธีการ พบว่า ท่านสามารถใส่ใจในการทำงานให้ถูกต้องตามขั้นตอนที่บริษัทกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านปริมาณงาน พบว่า ท่านสามารถทำงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ท่านสามารถพยายามระวังไม่ให้เกิดความเสียหายที่ทำให้บริษัทต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านเวลา พบว่า ท่านเชื่อว่าการส่งงานให้ตรงเวลาคือสิ่งสำคัญที่แสดงถึงความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการทำวิจัยในครั้งนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในองค์กรมีการใช้ความคิดเห็นของพนักงานทุกคนมาปรับปรุงพัฒนาระบบภายในบริษัทเอนโก ไทย จำกัด อยู่สม่ำเสมอซึ่งอาจจะไม่ได้สอบถามกันอย่างทั่วถึงภายในองค์กร ควรที่จะทำแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานในบริษัทเอนโก ไทย จำกัด ได้อย่างทั่วถึงและนำผลของความแสดงความคิดเห็นมาพัฒนาและปรับปรุงภายในองค์กรต่อไป

2. ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน บริษัทเอนโก ไทย จำกัด มีทักษะในการทำงานเพิ่มเติม เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานบริษัทเอนโก ไทย จำกัด และทำให้เกิด ประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผลต่อบริษัทเอนโก ไทย จำกัด

3. ควรมีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการเสริมสร้างความสามัคคี ในบริษัทเอนโก ไทย จำกัด โดยกำหนดการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ระหว่างพนักงานเข้าไปในกิจกรรมของบริษัทเอนโก ไทย จำกัด

4. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับผลตอบแทนความสามารถพิเศษ ค่าวิชาชีพ หรือ ใบบรรองเพื่อเป็นผู้ดูแลงานเฉพาะด้าน แยกออกจากเงินเดือน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่ทำหน้าที่ดังกล่าวรู้สึกได้ว่า หน้าที่ดังกล่าวไม่ใช่งานส่วนเพิ่มที่ต้องทำมากกว่าคนอื่นโดยไม่ได้รับสิ่งตอบแทน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างใน บริษัทผลิตล้อแม่กรดยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์แบบเจาะลึกตามความเหมาะสม เนื่องจาก นอกเหนือจากบริษัทเอนโก ไทย จำกัด แล้วยังมีบริษัทผลิตล้อแม่กรดยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์อีกหลายบริษัท ที่น่าสนใจ

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อค้นหาวิธีการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานบริษัทเอนโก ไทย จำกัด เพื่อสร้างรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมต่อประสิทธิภาพขององค์กรนั้นๆ

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอนโก ไทย จำกัด ลดลงโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหาวิธีการหรือแนวทางการแก้ไขและพัฒนาองค์กร

4. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆนอกเหนือจาก ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้าน วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทเอนโก ไทย จำกัด

5. ควรพัฒนาการวิจัยในหัวข้อนี้ โดยเริ่มต้นจากการใช้การวิจัยเชิงคุณภาพนำ เพื่อค้นหาตัวแปร และสร้างเครื่องมือในการวิจัยที่เหมาะสมกับบริบทของ บริษัทเอนโก ไทย จำกัด แล้วจึงใช้การวิจัยเชิง ปริมาณ เป็นตัวทดสอบสมมติฐานที่เกิดขึ้นเพื่อตอบคำถามงานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2567). รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคน. สืบค้นจาก <https://www.mol.go.th>
- กรมการจัดหางาน. (2568). ประมาณการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2568). การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์ในอนาคต. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- บริษัท เอนโก ไทย จำกัด. (2565). ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทเอนโก ไทย. สืบค้นจาก <https://enkei.webdemo.best/about-enkei-thai/the-company-outline/enkei-thai-outline/?utm-source=chatgpt.com>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2559) การจัดการการตลาดยุคใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- Hawkins, Best และ Coney (2010) *Consumer behavior: Building marketing strategy* (11th ed.). McGraw- Hill/Irwin.
- Peterson, R. A., & Plowman, D. A. (1953). *Quality in organizations*. Chicago: Industrial Management Press.
- ภฤศ ศิลปโอฟารกุล. (2565). ทักษะคติและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจ. วารสารจิตวิทยาและพฤติกรรม, 8(2), 71-85.
- เบญจวรรณ ศรีเพิ่ม. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน. วารสารวิจัยและพัฒนา, 15(1), 90-104.
- กฤตพล ณ พัทลุง. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา. วารสารวิจัยและพัฒนา, 16(1), 25-40.
- Kotler (2009) *Marketing management* (13th ed.). Pearson Education.
- Kotler and Armstrong (2018) *Principles of marketing* (17th ed.). Pearson Education.

