

บทความการวิจัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ญัฐพลตะปู จำกัด EMPLOYEES' WORKING EFFICIENCY OF NATTHAPOL NAILS COMPANY LIMITED.

จรัสพงษ์ เลหาประดิษฐ์สกุล
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ญัฐพลตะปู จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ญัฐพลตะปู จำกัด ประชากรในครั้งนี้ คือประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทญัฐพลตะปู จำกัด จำนวน 43 คน ขนาดตัวอย่าง สำหรับตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน อีรุทธิ เอกะกุล, 2543) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ 41คน โดยแบ่งเป็นชาย 21 คน และ หญิง 20 คน โดยแบ่งเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.22 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.78 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.15 รองลงมาอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.39 มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.95 และมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.51 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 63.41 เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 24.39 น้อยที่สุดเป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 12.20 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.10 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.02 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.88 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.02 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 – 25,000 บาท ร้อยละ 31.71 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.07 และน้อยที่สุดรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.20

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ญัฐพลตะปู จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานบริษัท ญัฐพลตะปู จำกัด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานมากกว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องผลงานที่ ออกมาถูกต้องตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเรื่องเมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน สามารถที่จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้ และน้อยที่สุดคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานโดยเฉพาะเรื่อง

ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัท ภาครัฐและเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงาน และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัท ภาครัฐและเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัท ภาครัฐและเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน 4) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัท ภาครัฐและเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน 5) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัท ภาครัฐและเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ 1) ลักษณะงาน ผู้บริหารของบริษัท ภาครัฐและเอกชน จำกัด ต้องมีการวางแผนการทำงานให้ปริมาณงานที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน 2) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของบริษัท ภาครัฐและเอกชน จำกัด ควรมีการกำหนดขั้นตอนปฏิบัติงานให้เป็นการปฏิบัติแล้วทันต่อเวลาที่กำหนด 3) ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของบริษัท ภาครัฐและเอกชน จำกัด ต้องวางนโยบายการปฏิบัติงานให้ถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด 4) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของบริษัท ภาครัฐและเอกชน จำกัด ต้องมีการอบรมพัฒนาให้พนักงานสามารถ พัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารของบริษัท ภาครัฐและเอกชน จำกัด ต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้พนักงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี 6) ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของบริษัท ภาครัฐและเอกชน จำกัด ต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเงิน สังคม และการเมืองเกิดขึ้นทั้งภายในประเทศและในภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการแข่งขันในทางธุรกิจการค้าของผู้ประกอบการประเภทต่างๆ มากขึ้น ทำให้องค์กรธุรกิจทุกแห่งต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การดำเนินงานทั้งทางด้านการลงทุน การผลิต การตลาด และการให้บริการเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ได้ ซึ่งการดำเนินธุรกิจต่างๆ นั้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจคือ การผลิต การจำหน่ายสินค้า และบริการให้ได้กำไรสูงสุด และการที่จะมีกำไรสูงย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บริโภคที่มีต่อสินค้าหรือบริการหรือประโยชน์ที่ได้รับจากสินค้าและบริการนั้นๆ และต้องมีการบริหารการใช้ทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร เครื่องจักร และวัตถุดิบให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการดำเนินการในหน้าที่สำคัญของทุกๆ ด้านในองค์กรธุรกิจทั้งการผลิต การขาย การจัดหา การเงิน และอื่นๆ ให้มีการประสานและสอดคล้องกัน

การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ภายใต้สภาวะนี้ องค์กรต่างๆ จึงต้องมีการปรับตัวในทุกๆ ด้าน รวมทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด จึงเป็นความจำเป็นที่องค์กรต่างๆ จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหาร ระบบต่างๆ ให้ ทันสถานการณ์ รวมทั้งทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากรบุคคลนี้เอง ซึ่งถือว่าบุคลากรเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจ หรือองค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ และส่งผลถึงความสามารถใน การแข่งขัน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน บุคลากรจึงต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านสมอง ปัญญา และแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพหรือขีดความสามารถไปพร้อมๆ กับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นๆ ขององค์กร ซึ่ง การบริหารองค์กรให้ได้ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากว่าในการปฏิบัติงาน นั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่าการทำงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้และใน การดำเนินงานขององค์กรที่สะท้อนถึงผลสำเร็จในการลดต้นทุน เพิ่มผลกำไรขยายฐานลูกค้าให้กว้างขึ้นและผล การปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดี ซึ่งถือได้ว่าในองค์กรมีประสิทธิภาพในขณะเดียวกันประสิทธิภาพของ องค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือการ บรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กร

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรนั้น จะปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเมื่อคัดเลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล หรือการจัดการ บุคลากรที่ดี ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีหน้าที่บริหารจำเป็นต้องวางแผน กำหนดนโยบาย จัดการทรัพยากร บุคคลให้เหมาะสมงานต่างๆ ภายในองค์กร สามารถแก้ไขปัญหา สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความ พึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความรู้ความสามารถ แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของ บุคลากรจึงมีความสำคัญที่สุด องค์กรจึงต้องพัฒนาบุคลากรและรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน เช่น ทำอย่างไรให้พนักงานนั้นเห็นความสำคัญของงาน มีส่วนร่วมและมีอิสระในการทำงานมากที่สุด และให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องานและองค์กร รวมทั้งในแง่ของการสร้างความพึงพอใจในงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สังคมเพื่อนร่วมงาน การโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง ต้องทำให้โปร่งใส และยุติธรรม เมื่อองค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน จะส่งผลทำให้พนักงานทำงานได้อย่าง สบายใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานย่อมดีขึ้นตามไปด้วย การปฏิบัติงานที่เต็มความรู้ความสามารถนั้นมีคุณค่า ต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง และต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยให้บุคลากรขององค์กรนั้น แสดงความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยไม่มีขีดจำกัด โดยองค์กรจะต้องเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นเป็นสำคัญ ปัจจัยที่เกื้อหนุนการปฏิบัติงานนั้นมาจากทั้งภายในตัวของบุคลากรเองและมาจากการบริหารงานนโยบายของ องค์กร ซึ่งถ้าผลงานของบุคลากรออกมาดี ประสบความสำเร็จ ก็ย่อมแสดงให้เห็นถึงการบริหารงาน การ จัดการที่ดีขององค์กรอีกด้วย

การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ที่แสดงออกมาให้เห็นได้ด้วยผลงาน สามารถทำให้องค์กรรับรู้ถึงความพึงพอใจในงานของบุคลากร หากผลการปฏิบัติงานออกมาดี หรือดีเยี่ยม นั้นแสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากรนั้น มีความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นๆ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการที่จะได้รับจากบุคลากร และความพึงพอใจของบุคลากรนั้นมีส่วนสำคัญที่จะส่งผลทำให้งาน ๆ หนึ่ง ประสบผลสำเร็จได้ตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ องค์กรจำเป็นต้องศึกษาองค์ประกอบต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น หรือสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจกับบุคลากรในองค์กรของตนเอง เพื่อให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่วางไว้

บริษัท อนุรักษ์ผลตะปู จำกัด เป็นบริษัทที่ทำการผลิตตะปู มุ่งหวังที่จะทราบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่แผนกต่างๆ ที่ติดต่อประสานงานกัน โดยเฉพาะแผนกวางแผนการผลิตซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในด้านการจัดการ กระบวนการทำงาน การควบคุมกระบวนการผลิต รวมไปถึงการติดต่อประสานงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดกระบวนการจัดการที่ดีสามารถบรรลุตามเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการด้วยเนื่องจากในปัจจุบัน นอกจากลูกค้าภายนอกแล้ว ลูกค้าภายในซึ่งหมายถึง หน่วยงานและพนักงานในหน่วยงานนั้นๆ ที่ต้องติดต่อประสานงานด้วยก็ถือได้ว่าเป็นลูกค้าซึ่งมีความสำคัญด้วยเช่นกันเพราะเป็นส่วนสำคัญที่เป็นเครื่องชี้วัดว่าการดำเนินงานและการวางแผนการผลิตนั้นจะสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะพนักงานในบริษัท อนุรักษ์ผลตะปู มีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อนุรักษ์ผลตะปู จำกัด ในทุกๆ แผนก ว่ามีความคิดเห็นอย่างไรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน การรับและกระจายข้อมูลไปยังหน่วยงานต่างๆ ที่ต้องทำงานประสานกัน เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารหรือส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร ในการวางแผนการดำเนินงานในทุก ๆ หน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อนุรักษ์ผลตะปู จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อนุรักษ์ผลตะปู จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของค์การศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

มุ่งศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภาครัฐพลตะปู จำกัด ได้แก่ ลักษณะงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ลักษณะงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท ภาครัฐพลตะปู จำกัด จำนวน 43 คน ขนาดตัวอย่างสำหรับตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน อึ้งรุติ เอกะกุล, 2543) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ 41คน โดยแบ่งเป็นชาย 21 คน และ หญิง 20 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภาครัฐพลตะปู จำกัด เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ คะแนนการประมาณค่าดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือในการศึกษา ได้แก่แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยเนื้อหาของแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเป็นคำถาม

ประเภทปลายปิดให้เลือกตอบ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของลูกค้า ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภาครัฐพลตะปู จำกัด

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัยโดยเป็นคำถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์เฉลี่ยสำหรับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภาครัฐพลตะปู จำกัดเป็นดังนี้

| | | | |
|-------------|-----------|---------|-----------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.21-5.00 | หมายถึง | ประสิทธิภาพมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.41-4.20 | หมายถึง | ประสิทธิภาพมาก |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.61-3.40 | หมายถึง | ประสิทธิภาพปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.81-2.60 | หมายถึง | ประสิทธิภาพน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00-1.80 | หมายถึง | ประสิทธิภาพน้อยที่สุด |

2. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงในเนื้อหาสามารถวัดสิ่งที่ต้องการ ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้น ผู้ศึกษาจึงจะดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยวิธีของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ก่อนทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างจริง ได้ค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่นแอลฟาเท่ากับ 0.75

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ นำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์
2. ตรวจสอบแบบสอบถามและลงรหัส (Code Book) ในแบบสอบถามทุกข้อ
3. นำข้อมูลที่ตรวจสอบ และลงรหัสแล้ว ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

เพื่อนำมาคำนวณทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการในการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

3. ทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างด้วย Independent samples t-test เมื่อมีตัวแปรแบ่งกลุ่ม 2 ตัวแปร

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอรูปตาราง

ตอนที่ 2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อคำถามความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ภาครัฐและเอกชน จำกัด ได้แก่ ลักษณะงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้น แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ และเสนอข้อมูลทั้งใน ภาพรวม รายด้าน และรายชื่อ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากตารางกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 51.22 เป็นเพศหญิง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 48.78 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 34.15 รองลงมาอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 24.39 มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 21.95 และมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19.51 ส่วนใหญ่สมรส

แล้ว จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 63.41 เป็นโสด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 24.39 น้อยที่สุดเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.88 ในส่วนของรายได้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 – 25,000 บาท จำนวน 13 คน ร้อยละ 31.71 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.07 และน้อยที่สุดรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฌัฐพลตะปู จำกัด

ผลการวิจัยข้อมูลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฌัฐพลตะปู จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.= 0.243) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานบริษัท ฌัฐพลตะปู จำกัด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานมากกว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านอื่น ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.624) รองลงมาคือด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.96$, S.D.= 0.351) และน้อยที่สุดคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ($\bar{X}=3.78$, S.D.= 0.391)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฌัฐพลตะปู จำกัด ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D.= 0.391) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัท ฌัฐพลตะปู จำกัด มีความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.39$, S.D.= 0.771) รองลงมาคือมีวิธีการปฏิบัติงานที่แน่นอนชัดเจน ($\bar{X}=4.34$, S.D.= 0.911) ส่วนเรื่องปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัท ฌัฐพลตะปู จำกัด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{X}=3.17$, S.D.= 0.381)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฌัฐพลตะปู จำกัด ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.= 0.343) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัท ฌัฐพลตะปู จำกัด มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความถูกต้องทำงานได้รวดเร็วมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.37$, S.D.= 0.799) รองลงมาคือมีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานให้เร็วขึ้น ($\bar{X}=4.22$, S.D.= 0.725) ส่วนเรื่องขั้นตอนปฏิบัติเป็นการปฏิบัติแล้วทันต่อเวลากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัท ฌัฐพลตะปู จำกัด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{X}=3.46$, S.D.= 0.505)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฌัฐพลตะปู จำกัด ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.624) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัท ฌัฐพลตะปู จำกัด มีผลงานที่ออกมาถูกต้องตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.66$, S.D.= 0.762) รองลงมาคือมีเอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจนและ

แม่นยำ ($\bar{x}=3.85$, S.D.= 0.963) ส่วนเรื่องการปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัท ญัฐพลตะปุ จำกัด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{x}=3.49$, S.D.= 1.028)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ญัฐพลตะปุ จำกัด ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.94$, S.D.= 0.421) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานบริษัท ญัฐพลตะปุ จำกัด มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.54$, S.D.= 0.897) รองลงมาคือมีเข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน ($\bar{x}=3.68$, S.D.= 0.960) ส่วนเรื่องสามารถ พัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานบริษัท ญัฐพลตะปุ จำกัด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{x}=3.61$, S.D.= 0.891)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ญัฐพลตะปุ จำกัด ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.86$, S.D.= 0.392) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานบริษัท ญัฐพลตะปุ จำกัด เมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน สามารถที่จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=4.17$, S.D.= 0.897) รองลงมาคือมีเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{x}=4.12$, S.D.= 0.860.7143) ส่วนเรื่องเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานบริษัท ญัฐพลตะปุ จำกัด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{x}=4.12$, S.D.= 0.714)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ญัฐพลตะปุ จำกัด ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.96$, S.D.= 0.392) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานบริษัท ญัฐพลตะปุ จำกัด เมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน สามารถที่จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{x}=3.96$, S.D.= 0.351) รองลงมาคือมีพนักงานทำงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด ($\bar{x}=4.10$, S.D.= 0.768) ส่วนเรื่องมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานบริษัท ญัฐพลตะปุ จำกัด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{x}=3.27$, S.D.= 0.593)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัท ญัฐพลตะปุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศหญิง ($\bar{x}=4.04$, S.D.= 0.253) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีกว่าเพศชาย ($\bar{x}=3.52$, S.D.= 0.330) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2-tailed)

และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัท ฌฐพลตะปู แตกต่างกันพบว่าโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฌฐพลตะปู จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานบริษัท ฌฐพลตะปู จำกัด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานมากกว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องผลงานที่ ออกมาถูกต้องตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเรื่องเมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน สามารถที่จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้ และน้อยที่สุดคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานโดยเฉพาะเรื่องปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฌฐพลตะปู จำกัด ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัท ฌฐพลตะปู จำกัด มีความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือมีวิธีการปฏิบัติงานที่แน่นอน ชัดเจน ส่วนเรื่องปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัท ฌฐพลตะปู จำกัด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฌฐพลตะปู จำกัด ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัท ฌฐพลตะปู จำกัด มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความถูกต้องทำงานได้รวดเร็วมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือมีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานให้เร็วขึ้น ส่วนเรื่องขั้นตอนปฏิบัติเป็นการปฏิบัติแล้วทันต่อเวลากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัท ฌฐพลตะปู จำกัด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฌฐพลตะปุ จำกัด ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัท ฌฐพลตะปุ จำกัดมีผลงาน ออกมาถูกต้องตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือมีเอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจนและแม่นยำส่วนเรื่องการปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนดกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบริษัท ฌฐพลตะปุ จำกัด มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฌฐพลตะปุ จำกัด ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานบริษัท ฌฐพลตะปุ จำกัดมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือมีเข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน ส่วนเรื่องสามารถพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานบริษัท ฌฐพลตะปุ จำกัด มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฌฐพลตะปุ จำกัด ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานบริษัท ฌฐพลตะปุ จำกัดเมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน สามารถที่จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้มากกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือมีเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนเรื่องเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานบริษัท ฌฐพลตะปุ จำกัด มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฌฐพลตะปุ จำกัด ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานบริษัท ฌฐพลตะปุ จำกัดเมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน สามารถที่จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้มากกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือมีพนักงานทำงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด ส่วนเรื่องมีความตั้งใจ จะปฏิบัติงานรับผิดชอบให้สำเร็จกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานบริษัท ฌฐพลตะปุ จำกัด มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด

สำหรับการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัท ฌฐพลตะปุ แตกต่างกันพบว่าโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า เพศหญิงมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานดีกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.010 และ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า เพศหญิงมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ($\bar{x}=4.06$, S.D.= 0.231) และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.37$, S.D.= 0.601) ได้ดีกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานรายด้านกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน แตกต่างกัน พบว่าโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า เพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีกว่าเพศชายอย่าง ($\bar{x}=4.04$, S.D.= 0.253) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นเรื่องงานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัดของพนักงาน มีวิธีการปฏิบัติงานที่แน่นอนชัดเจน และพนักงาน มีความชอบและสนุกกับงานที่ปฏิบัติ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.041, 0.010 และ 0.020 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า เพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเรื่องงานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัดของพนักงาน มีวิธีการปฏิบัติงานที่แน่นอนชัดเจน และพนักงาน มีความชอบและสนุกกับงานที่ปฏิบัติได้ดีกว่าเพศชาย ($\bar{x}=3.60$, $\bar{x}=4.95$ และ $\bar{x}=4.80$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันพบว่าโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.855 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า เพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความถูกต้องทำงานได้รวดเร็ว และมีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานให้เร็วขึ้น มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.020 และ 0.035 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า เพศชายมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความถูกต้องทำงานได้รวดเร็ว ได้ดีกว่าเพศหญิง ($\bar{x}=4.86$) ส่วนเรื่องการใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานให้เร็วขึ้นเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดีกว่าเพศชาย ($\bar{x}=4.65$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันพบว่าโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า เพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีกว่าเพศชายอย่าง ($\bar{x}=4.37$, S.D.= 0.601) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นเรื่องเอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจนและแม่นยำ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า เพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเรื่องเอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจนและแม่นยำได้ดีกว่าเพศชาย ($\bar{x}=4.75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันพบว่าโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.219 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า เพศหญิง ($\bar{x}=3.94$, S.D.= 0.436) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกับเพศชาย ($\bar{x}=3.79$, S.D.= 0.338) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นเรื่องเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า เรื่องเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นั้น เพศชาย ($\bar{x}=3.90$, S.D.= 2.102) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดีกว่าเพศหญิง ($\bar{x}=4.3$, S.D.= 0.489)

การทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันพบว่าโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.681 ซึ่งมากกว่า .05

หมายความว่า เพศหญิง ($\bar{x}=3.98$, S.D.= 0.452) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับเพศชาย ($\bar{x}=3.94$, S.D.= 0.227) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า .05 หมายความว่าทุกคำถามกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานรายข้อไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัท ฌรัฐพลตะปูแตกต่างกันพบว่าโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.069 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.034 และ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัท ฌรัฐพลตะปู แตกต่างกันพบว่าโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.075 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.006, 0.010, 0.020, 0.001 และ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัท ฌรัฐพลตะปู แตกต่างกันพบว่าโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.140 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.023 และ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัท ฌรัฐพลตะปู แตกต่างกันพบว่าโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน

มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ลักษณะงาน ผู้บริหารของบริษัท ญัฐพลตะปู จำกัด ต้องมีการวางแผนการทำงานให้ปริมาณงานที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน
2. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของบริษัท ญัฐพลตะปู จำกัด ควรมีการกำหนดขั้นตอนปฏิบัติงานให้เป็นการปฏิบัติแล้วทันต่อเวลาที่กำหนด
3. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของบริษัท ญัฐพลตะปู จำกัด ต้องวางนโยบายการปฏิบัติงานให้ถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด
4. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของบริษัท ญัฐพลตะปู จำกัด ต้องมีการอบรมพัฒนาให้พนักงานสามารถ พัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารของบริษัท ญัฐพลตะปู จำกัด ต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้พนักงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
6. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของบริษัท ญัฐพลตะปู จำกัด ต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ญัฐพลตะปู จำกัด ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานเพื่อนำข้อมูลผลการวิเคราะห์ มาใช้ในการปรับปรุงการทำงานของพนักงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป