

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย แบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด

ตอนที่ 7 ผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

| | | |
|----------|-----|--------------------------------|
| μ | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย |
| σ | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| N | แทน | ขนาดของประชากร |
| * | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 |

** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แสดงรายละเอียดในตาราง 7

ตาราง 7 ความถี่และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------|------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 22 | 27.8 |
| หญิง | 57 | 72.2 |
| 2. อายุ | | |
| 16 – 25 ปี | 52 | 65.8 |
| 26 – 35 ปี | 22 | 27.9 |
| มากกว่า 36 ปี | 5 | 6.3 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษา | 10 | 12.7 |
| มัธยมศึกษา/ปวช | 57 | 72.1 |
| อนุปริญญา/ปวส | 8 | 10.1 |
| ปริญญาตรี | 4 | 5.1 |
| 4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน | | |
| น้อยกว่า 2 ปี | 12 | 15.2 |
| 2 - 5 ปี | 41 | 51.9 |
| 6 – 9 ปี | 21 | 26.6 |
| มากกว่า 9 ปี | 5 | 6.3 |

ตาราง 7 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------|------------|--------|
| 6. ตำแหน่งงาน | | |
| หัวหน้างานระดับต้น | 11 | 13.9 |
| พนักงานปฏิบัติการ | 68 | 86.1 |
| 7. รายได้ต่อเดือน | | |
| 4,200 – 6,150 บาท | 30 | 38.0 |
| 6,151 – 8,100 บาท | 37 | 46.8 |
| 8,101 – 10,050 บาท | 4 | 5.1 |
| มากกว่า 10,050 บาท | 8 | 10.1 |

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 และเป็นเพศชายจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 มีอายุระหว่างอายุ 16-25 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 26-36 ปีจำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 27.9 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 36 ปี จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 6.3 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 รองลงมาคือระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 10.1 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 5.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-9 ปีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ระยะเวลาการในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 6.3 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการจำนวน 68 คนคิดเป็นร้อยละ 86.1 และปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 13.9 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 6,151 – 8,100 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 4,200 – 6,150 บาท จำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 38.0 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,050 บาท จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 10.1 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 8,101 – 10,050 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แสดงรายละเอียดในตาราง 8 -10

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงาน

| ด้านบรรยากาศในการทำงาน | μ | σ | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------|----------|------------------|
| 1. การจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ | 2.94 | .74 | ปานกลาง |
| 2. การกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ อย่างเหมาะสม | 2.89 | .32 | ปานกลาง |
| 3. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ | 3.22 | .41 | ปานกลาง |
| 4. เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน | 2.91 | .62 | ปานกลาง |
| 5. ความคล่องตัวในการทำงาน | 2.81 | .62 | ปานกลาง |
| 6. แสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม | 3.62 | .49 | ดี |
| 7. ระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม | 3.39 | .84 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.11 | .58 | ปานกลาง |

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.11$, $\sigma = .58$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี 1 ข้อ คือ แสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม ($\mu = 3.62$) และระดับปานกลาง 6 ข้อ ได้แก่ ระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม ($\mu = 3.39$) การได้

ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.22$) การจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ ($\mu = 2.94$) เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน ($\mu = 2.91$) การกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\mu = 2.89$) และความคล่องตัวในการทำงาน ($\mu = 2.81$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา | μ | σ | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------|----------|------------------|
| 1. ผู้บังคับบัญชานับสนุนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี | 3.05 | .53 | ปานกลาง |
| 2. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาได้เป็นอย่างดีเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน | 3.19 | .39 | ปานกลาง |
| 3. ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลและความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา | 2.90 | .67 | ปานกลาง |
| 4. การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมชาติ | 2.97 | .64 | ปานกลาง |
| 5. ความภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บังคับบัญชา | 3.10 | .30 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 2.95 | .54 | ปานกลาง |

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.95$, $\sigma = .54$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาได้เป็นอย่างดีเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.19$) ความภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.10$) ผู้บังคับบัญชานับสนุนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\mu = 3.05$) การ

ช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมชาติ ($\mu = 2.97$) และผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลและความยุติธรรมในการปกครองผู้ได้บังคับบัญชา ($\mu = 2.90$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน | μ | σ | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------|----------|------------------|
| 1. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน | 3.32 | .65 | ปานกลาง |
| 2. การทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ได้รับเป็นที่พอใจแก่ทุกคน | 3.46 | .50 | ดี |
| 3. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 3.28 | .64 | ปานกลาง |
| 4. การได้รับการปฏิบัติและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน | 3.11 | .32 | ปานกลาง |
| 5. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน | 3.06 | .51 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.04 | .51 | ปานกลาง |

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.04$, $\sigma = .51$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี 1 ข้อ ได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ได้รับเป็นที่พอใจแก่ทุกคน ($\mu = 3.46$) และระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.32$) การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\mu = 3.28$) การได้รับการปฏิบัติและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน ($\mu = 3.11$) และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ($\mu = 3.06$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แสดงรายละเอียดในตาราง 11 -16

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

| ด้านการวางแผนอัตรากำลัง | μ | σ | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------|----------|------------------|
| 1. การวางแผนการจัดการระบบงาน การมอบอำนาจและมอบหมายงาน | 2.81 | .46 | ปานกลาง |
| 2. การกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานเหมาะสม และยุติธรรม | 3.09 | .29 | ปานกลาง |
| 3. การวางแผนการจัดการระบบงาน การมอบอำนาจ และมอบหมายงาน | 2.84 | .52 | ปานกลาง |
| 4. การมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน | 2.87 | .33 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 2.90 | .40 | ปานกลาง |

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนอัตรากำลังโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.90$, $\sigma = .40$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่การกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานเหมาะสม และยุติธรรม ($\mu = 3.09$) การมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\mu = 2.87$) การวางแผนการจัดการระบบงาน การมอบอำนาจและมอบหมายงาน ($\mu = 2.84$) และการวางแผนการจัดการระบบงาน การมอบอำนาจ และมอบหมายงาน ($\mu = 2.81$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ของบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

| ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร | μ | σ | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------|----------|------------------|
| 1. การกำหนดแผนสรรหาไว้อย่างชัดเจน | 3.06 | .58 | ปานกลาง |
| 2. การกำหนดแผนการให้คำแนะนำและฝึกอบรม พนักงานใหม่ | 2.95 | .75 | ปานกลาง |
| 3. จำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ | 2.95 | .70 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 2.99 | 0.68 | ปานกลาง |

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.99$, $\sigma = .68$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ การกำหนดแผนสรรหาไว้อย่างชัดเจน ($\mu = 3.06$) การกำหนดแผนการให้คำแนะนำและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ($\mu = 2.95$) และจำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ ($\mu = 2.95$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ของบริษัท กูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านการพัฒนาพนักงาน

| ด้านการพัฒนาพนักงาน | μ | σ | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------|----------|------------------|
| 1. การเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน | 2.89 | .72 | ปานกลาง |
| 2. การสอน แนะนำ และปรับปรุงงาน | 3.00 | .48 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 2.94 | .60 | ปานกลาง |

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานบริษัทกูราโม(ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.94$, $\sigma = .60$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่การสอน แนะนำ และปรับปรุงงาน ($\mu = 3.00$) และการเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.95$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ของบริษัท กูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

| ด้านการจ่ายค่าตอบแทน | μ | σ | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------|----------|------------------|
| 1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายประจำวัน | 2.62 | .66 | ปานกลาง |
| 2. ค่าตอบแทนที่ได้รับตามผลการปฏิบัติงาน | 2.68 | .52 | ปานกลาง |
| 3. การพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนอย่างเหมาะสม | 2.69 | .63 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 2.66 | .60 | ปานกลาง |

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานบริษัทกูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.66$,

$\sigma = .60$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ การพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\mu = 2.69$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับตามผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.68$) และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายประจำวัน ($\mu = 2.62$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท กูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

| ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | μ | σ | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------|----------|------------------|
| 1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก คุณภาพงาน | 3.35 | 0.53 | ปานกลาง |
| 2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก ปริมาณงาน | 3.78 | 1.16 | มาก |
| 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก ความรู้ในเทคนิคการทำงาน | 2.80 | 0.43 | ปานกลาง |
| 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.10 | 0.44 | ปานกลาง |
| 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก ผู้ปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน | 2.92 | 0.38 | ปานกลาง |
| 6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามนโยบายองค์กร | 3.09 | 0.56 | ปานกลาง |
| 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร | 3.11 | 0.72 | ปานกลาง |
| รวม | 3.17 | 0.60 | ปานกลาง |

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานบริษัท กูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.17$, $\sigma = .60$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1 ข้อ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักปริมาณงาน ($\mu = 3.76$) และระดับน้อย 6 ข้อ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณภาพงาน ($\mu = 3.35$) การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร ($\mu = 3.11$) การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\mu = 3.10$) การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามนโยบายขององค์กร ($\mu = 3.09$) การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรู้ในเทคนิคการทำงาน ($\mu = 2.92$) และการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรู้ในเทคนิคการทำงาน ($\mu = 2.80$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านขวัญและกำลังใจ

| ด้านขวัญและกำลังใจ | μ | σ | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------|----------|------------------|
| 1. สวัสดิการต่างๆที่ทางบริษัทจัดไว้ให้เหมาะสม | 2.48 | .70 | น้อย |
| 2. ความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น | 2.76 | .66 | ปานกลาง |
| 3. ความเป็นธรรมในการลดตำแหน่งหรือเลิกจ้าง | 2.63 | .72 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 2.62 | .69 | ปานกลาง |

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านขวัญและกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.62$, $\sigma = .69$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น ($\mu = 2.76$) และความเป็นธรรมในการลดตำแหน่งหรือเลิกจ้าง ($\mu = 2.63$) และระดับน้อย 1 ข้อ ได้แก่ สวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดไว้ให้เหมาะสม ($\mu = 2.48$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทคูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด แสดงรายละเอียดในตาราง 17 -19

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านปริมาณ

| ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านปริมาณ | μ | σ | ระดับประสิทธิภาพ |
|--|-------|----------|------------------|
| 1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน | 3.06 | .51 | ปานกลาง |
| 2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับ มาตรฐาน | 3.10 | .73 | ปานกลาง |
| 3. ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้า ต้องการ | 3.23 | .83 | ปานกลาง |
| 4. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้า กำหนด | 3.37 | .72 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.19 | .55 | ปานกลาง |

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับประสิทธิภาพด้านปริมาณโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.19$, $\sigma = .55$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพ ด้านปริมาณอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด ($\mu = 3.37$) ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ ($\mu = 3.23$) ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ($\mu = 3.10$) และระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.06$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
บริษัท คุราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านคุณภาพ

| ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านคุณภาพ | μ | σ | ระดับประสิทธิภาพ |
|---|-------|----------|------------------|
| 1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความ เรียบร้อยของผลงานที่สำคัญ | 2.85 | .53 | ปานกลาง |
| 2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับ มาตรฐาน | 3.00 | .58 | ปานกลาง |
| 3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้า กำหนด | 3.29 | .48 | ปานกลาง |
| 4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ พิกัดที่ยอมรับได้ | 3.20 | .61 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.09 | .55 | ปานกลาง |

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานบริษัท คุราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับประสิทธิภาพด้านคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.09$, $\sigma = .55$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพ ด้านคุณภาพอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด ($\mu = 3.29$) คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ ($\mu = 3.20$) ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ($\mu = 3.00$) และความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำคัญ ($\mu = 2.85$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
บริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านผลผลิต

| ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านผลผลิต | μ | σ | ระดับประสิทธิภาพ |
|--|-------|----------|------------------|
| 1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน | 3.42 | .61 | ปานกลาง |
| 2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น | 3.13 | .56 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.27 | .59 | ปานกลาง |

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับประสิทธิภาพด้านผลผลิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.27$, $\sigma = .59$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับประสิทธิภาพด้านผลผลิตอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน ($\mu = 3.42$) และคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ($\mu = 3.13$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และ ตำแหน่งงาน เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งสมมติฐานทางการวิจัยพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันแสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด แสดงรายละเอียดในตาราง 20-25

ตาราง 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคูราโมะ(ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามเพศ

| ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | เพศ | | | |
|---------------------------------|-----------------|----------|----------------|----------|
| | ชาย (N = 22) | | หญิง (N=57) | |
| | μ | σ | μ | σ |
| ด้านปริมาณ | 2.83 | .28 | 3.33 | .60 |
| ด้านคุณภาพ | 3.08 | .48 | 3.09 | .38 |
| ด้านผลผลิต | 3.09 | .61 | 3.34 | .46 |
| โดยรวม | 3.00 | .37 | 3.25 | .40 |

จากตาราง 20 พนักงานบริษัท คูราโมะ (ไทยแลนด์) จำกัด เพศหญิง มีระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.25$, $\sigma = .40$) ซึ่งมีระดับประสิทธิภาพโดยรวมสูงกว่า เพศชาย ซึ่งมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.00$, $\sigma = .37$)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามอายุ

| ระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน | อายุ | | | | | |
|-------------------------------------|--------------------|----------|--------------------|----------|------------------------|----------|
| | 16-25 ปี (N=52) | | 26-35 ปี (N=22) | | มากกว่า 36 ปี (N=5) | |
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| ด้านปริมาณ | 2.90 | 0.20 | 3.70 | 0.62 | 3.95 | 0.78 |
| ด้านคุณภาพ | 2.96 | 0.39 | 3.28 | 0.31 | 3.55 | 0.11 |
| ด้านผลผลิต | 3.15 | 0.46 | 3.43 | 0.54 | 3.80 | .450 |
| โดยรวม | 3.00 | 0.27 | 3.47 | 0.41 | 3.77 | 0.31 |

จากตาราง 21 พนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด อายุมากกว่า 36 ปี มีระดับประสิทธิภาพโดยรวมสูงที่สุด โดยมีระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.77$, $\sigma = .31$) รองลงมาคือ อายุ 26-35 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.47$, $\sigma = .41$) และอายุ 16-25 ปี มีระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.00$, $\sigma = .27$) ตามลำดับ

ตาราง 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | อายุ | | | | | | | |
|----------------------------|----------------------|----------|-------------------------------|----------|-----------------------------|----------|--------------------|----------|
| | ประถมศึกษา (N=10) | | มัธยมศึกษา/ ปวช. (N=67) | | อนุปริญญา/ ปวส. (N=8) | | ปริญญาตรี (N=4) | |
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| ด้านปริมาณ | 2.83 | 0.24 | 3.20 | 0.56 | 3.56 | 0.78 | 3.13 | 0.78 |
| ด้านคุณภาพ | 2.63 | 0.40 | 3.16 | 0.37 | 3.16 | 0.30 | 3.00 | 0.41 |
| ด้านผลผลิต | 3.00 | 0.00 | 3.28 | 0.53 | 3.50 | 0.53 | 3.38 | 0.75 |
| โดยรวม | 2.82 | 0.21 | 3.21 | 0.39 | 3.41 | 0.46 | 3.16 | 0.50 |

จากตาราง 22 พนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีระดับประสิทธิภาพโดยรวมสูงสุด โดยมีระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.41$, $\sigma = .46$) รองลงมาคือ มัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.21$, $\sigma = .39$) ปริญญาตรี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.16$, $\sigma = .50$) และประถมศึกษา มีระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.82$, $\sigma = .21$) ตามลำดับ

ตาราง 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน | | | | | | | |
|----------------------------|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|----------|
| | ต่ำกว่า 2 ปี | | 2 – 5 ปี | | 6 – 8 ปี | | มากกว่า 9 ปี | |
| | (N=12) | | (N=41) | | (N=21) | | (N=5) | |
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| ด้านปริมาณ | 2.83 | 0.31 | 3.27 | 0.55 | 2.97 | 0.33 | 4.25 | 0.71 |
| ด้านคุณภาพ | 3.13 | 0.43 | 3.18 | 0.40 | 2.80 | 0.29 | 3.40 | 0.22 |
| ด้านผลผลิต | 3.50 | 0.52 | 3.23 | 0.55 | 3.10 | 0.30 | 3.80 | 0.45 |
| โดยรวม | 3.15 | 0.21 | 3.23 | 0.43 | 2.96 | 0.26 | 3.82 | 0.36 |

จากตาราง 23 พนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี มีระดับประสิทธิภาพโดยรวมสูงที่สุด โดยมีระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.82$, $\sigma = .36$) รองลงมาคือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 2-5 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.23$, $\sigma = .43$) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 2 ปี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.15$, $\sigma = .21$) และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-8 ปี มีระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.96$, $\sigma = .26$) ตามลำดับ

ตาราง 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | ตำแหน่ง | | | |
|----------------------------|------------------------|----------|-------------------|----------|
| | หัวหน้างาน (N = 11) | | พนักงาน (N=68) | |
| | μ | σ | μ | σ |
| ด้านปริมาณ | 3.38 | .72 | 3.16 | .55 |
| ด้านคุณภาพ | 3.11 | .34 | 3.08 | .42 |
| ด้านผลผลิต | 3.50 | .59 | 3.24 | .49 |
| โดยรวม | 3.33 | .49 | 3.16 | .39 |

จากตาราง 24 พนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีตำแหน่งหัวหน้างานมีระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.82$, $\sigma = .36$) ซึ่งมีระดับประสิทธิภาพโดยรวมสูงกว่า ตำแหน่งพนักงาน ซึ่งมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.16$, $\sigma = .39$)

ตาราง 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามตามรายได้ต่อเดือน

| ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน | รายได้ต่อเดือน | | | | | | | |
|--------------------------------|----------------|----------|-------------|----------|--------------|----------|------------|----------|
| | 4,200-6,150 | | 6,151-8,100 | | 8,101-10,050 | | มากกว่า | |
| | บาท | | บาท | | บาท | | 10,050 บาท | |
| | (N=30) | | (N=37) | | (N=4) | | (N=8) | |
| | μ | σ | μ | σ | μ | σ | μ | σ |
| ด้านปริมาณ | 3.03 | 0.43 | 3.24 | 0.61 | 3.06 | 0.13 | 3.63 | 0.81 |
| ด้านคุณภาพ | 3.23 | 0.43 | 2.96 | 0.38 | 2.94 | 0.13 | 3.19 | 0.37 |
| ด้านผลผลิต | 3.13 | 0.51 | 3.32 | 0.47 | 3.25 | 0.50 | 3.56 | 0.62 |
| โดยรวม | 3.13 | 0.32 | 3.18 | 0.44 | 3.09 | 0.23 | 3.46 | 0.41 |

จากตาราง 25 พนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,500 บาท มีระดับประสิทธิภาพโดยรวมสูงที่สุด โดยมีระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\mu = 3.46, \sigma = .41$) รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 6,151-8,100 บาท มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.18, \sigma = .44$) รายได้ต่อเดือนมากกว่า 4,200-6,150 บาท มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.13, \sigma = .32$) และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 8,101-10,050 บาท มีระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.09, \sigma = .23$) ตามลำดับ

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด

การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อันประกอบด้วย ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม(ไทยแลนด์) จำกัด ได้แก่ ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต โดยมีสมมุติฐานการทดสอบและผลแสดงรายละเอียดในตาราง 26

H_0 : ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด

H_1 : ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

| ระดับความคิดเห็นด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | |
|---|---------------------------------|----------------|------------|--------|
| | ด้านปริมาณ | ด้าน คุณภาพ | ด้านผลผลิต | โดยรวม |
| ด้านบรรยากาศในการทำงาน | .234* | .145 | -2.00 | .078 |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับผู้บังคับบัญชา | .346** | .714** | .252* | .509** |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน | .598** | .499** | .510** | .665** |
| โดยรวม | .437** | .580** | .246* | .540** |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่าระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัดในเชิงบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (0.540) ซึ่งหากวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับประสิทธิภาพแล้วพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณเพียงด้านเดียว โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 ในระดับก่อนข้างต่ำ (0.234) ส่วนระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ และผลผลิต 2) ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับ .01 ในระดับปานกลาง (0.509) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับประสิทธิภาพแล้วพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณในระดับก่อนข้างต่ำ (.346) ด้านคุณภาพในระดับก่อนข้างสูง (0.714) และด้านผลผลิตในระดับก่อนข้างต่ำ (0.252) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับ .01 3) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับ .01 ในระดับปานกลาง (0.665) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับประสิทธิภาพแล้วพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณในระดับปานกลาง (0.598) ด้านคุณภาพในระดับปานกลาง (0.499) และในด้านผลผลิตในระดับปานกลาง (0.510) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับ .01

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากร

มนุษย์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด

การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อันประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด อันประกอบด้วย ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต โดยมีสมมุติฐานการทดสอบและผลแสดงรายละเอียดในตาราง 27

H_0 : ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด

H_1 : ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับระดับคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม่(ไทยแลนด์) จำกัด

ตาราง 27 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คูราโม(ไทยแลนด์) จำกัด

| ระดับความคิดเห็น ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ | ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | |
|---|---------------------------------|----------------|------------|--------|
| | ด้านปริมาณ | ด้าน คุณภาพ | ด้านผลผลิต | โดยรวม |
| ด้านการวางแผนอัตรากำลัง | .221 | .740** | .568** | .591** |
| ด้านการสรรหาและการคัดเลือก บุคลากร | .238* | .330** | .363** | .375** |
| ด้านการพัฒนาพนักงาน | .303** | .570** | .321** | .468** |
| ด้านการจ่ายค่าตอบแทน | -.146 | -.042 | .081 | -.051 |
| ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | .363** | .606** | .554** | .607** |
| ด้านขวัญและกำลังใจ | -.339 | .031 | .120 | -.091 |
| โดยรวม | .498** | .565** | .241* | .528** |

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่าระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ในเชิงบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (0.528) ซึ่งหากวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพโดยรวมในระดับปานกลาง (0.591) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับประสิทธิภาพแล้วพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านด้านคุณภาพในระดับค่อนข้างสูง (0.740) และด้านผลผลิตในระดับปานกลาง (0.568) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับ .01 แต่ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของพนักงาน

บริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด 2) ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง (0.591) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับประสิทธิภาพแล้วพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณอยู่ในระดับต่ำ (0.238) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่าง มีนัยสำคัญระดับ .05 ส่วนด้านคุณภาพในระดับต่ำ (0.330) และด้านผลผลิตอยู่ในระดับต่ำ (0.363) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับ .01 3) ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง (0.468) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับประสิทธิภาพแล้วพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาพนักงานกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณในระดับต่ำ (0.303) ด้านคุณภาพในระดับค่อนข้างสูง (0.606) และด้านผลผลิตในระดับปานกลาง (0.554) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับ .01 4) ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพโดยรวม ปริมาณด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต 5) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง (0.607) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของระดับประสิทธิภาพแล้วพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาพนักงานกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณอยู่ในระดับต่ำ (0.363) ด้านคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (0.606) และด้านผลผลิตอยู่ในระดับปานกลาง (0.554) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับ .01 6) ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านขวัญและกำลังใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพโดยรวม ปริมาณด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต