

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
สมยศ แยมเพื่อน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2551

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
สมยศ แยมเฟื่อน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2551
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

บทคัดย่อ
ของ
สมยศ แยมเพื่อน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2551

สมยศ แยมเพื่อน.(2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน และผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกเป็นพนักงานปฏิบัติการ 8 แผนก แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด(มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-35 ปี มีการศึกษาระดับระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-8 ปี เป็นพนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี

3. ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

4. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี

5. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย มีดังนี้

5.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพดีกว่าเพศชาย

5.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิตดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และ 36-48 ปี

5.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

5.4 พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

5.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป และ 16,101-22,050 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท

5.6 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ

5.7 ปัจจัยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก

FACTORS AFFECTING OPERATION EMPLOYEES' WORKING EFFICIENCY
OF ASIAN MARINE SERVICES PUBLIC COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT
BY
SOMYOT YEAMPHUEN

Persented in partial fulfilment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
March 2008

Somyot Yeampuen. (2008). *Factors Affecting Operation Employers' Working Efficiency of Asian Marine Services Public Company Limited*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor : Associate Professor Supada Sirikudta.

The objective of the research was to study factors affecting working efficiency and the relationship between working environment, satisfaction to human resources management and operation employees' working efficiency of Asian Marine Services Public Company Limited. The sample size of the research was based on 250 operation employees of Asian Marine Services Public Company Limited. The researcher had classified the operation employees into 8 divisions by using Stratified Random Sampling. Individual sample was randomized by using Simple Random Sampling. Data was collected through questionnaires. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows was utilized for data processing. Percentage, mean, standard deviation, the t-test, One-way ANOVA, and Pearson product moment correlation coefficient were applied as the statistical analysis tools.

The findings were as follows:

1. Most operation employees of Asian Marine Services Public Company Limited were male, 23 to 35 years of age, graduated from Secondary/vocational School, working from 1 to 8 years in operation level, and earning average monthly income between 10,151 to 16,100 baht.

2. Operation employees' opinions in working environment of Asian Marine Services Public Company Limited were found as follows: opinions in working atmosphere were overall in very good level; opinions in relationship between operation employees and their supervisors and colleagues were in good level.

3. Operation employees' satisfaction in human resources management of Asian Marine Services Public Company Limited in following areas: remuneration; employee recruitment & selection; manpower planning; performance evaluation; staff training & developing; and spirit & fairness were overall in good level.

4. Operation employees' working efficiency of Asian Marine Services Public Company Limited in following areas: quantity and quality of work and productivity were overall in good level.

5. The result of hypothesis showed as follows:

5.1 Female employees worked more efficiently than male employees in both quantity and quality of work with statistically significant at 0.05 level.

5.2 The difference in of employees' age had different in working efficiency in categories of quantity and quality of work and productivity with statistically significant at 0.05 level. The employees with up to 49 years of age worked more efficiently than the employees with 23-35 and 36-48 years of age in the aforementioned categories as well.

5.3 The difference in employees' education level had different in working efficiency in quality of work with statistically significant at 0.05 level. Primary school educated employees worked more efficiently than vocational school/college educated employees in quality of work in average.

5.4 The difference in employees' operation position level had different in working efficiency in quality of work with statistically significant at 0.05 level. Supervisor level employees worked more efficiently than operation level employees in quality of work.

5.5 The difference in employees' monthly incomes had different in working efficiency in productivity with statistically significant at 0.05 level. Employees with monthly incomes from up to 22,051 baht and from 16,101-22,050 baht worked more efficiently in productivity than employees with monthly incomes from 10,151- 16,100 baht in average.

5.6 The correlation between working environments in the categories of working atmosphere, the relationship among operation employees and their supervisors and employees' working efficiency were in positive direction at very low level with statistically significant at 0.05 level. The correlation between the relationship among operation employees and their colleagues and employees' working efficiency was in positive direction at slightly low level with statistically significant at 0.05 level.

5.7 The correlation between operation employees' satisfaction to human resources management in categories of remuneration and performance evaluation and operation employees' working efficiency were in positive direction at very low level with statistically significant at 0.05 level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ
บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ของ สมยศ แยมเฟื่อน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2551

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฌักษ์ กุลิสร์ กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ท่านทั้งสามได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัยประสิทธิภาพการทำงานและรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยให้การทำงานในด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีคุณค่ามากขึ้น และท่านทั้งสามยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ซึ่งทำให้ผู้วิจัยรู้ว่าการศึกษาในระดับปริญญาโทของผู้วิจัยนั้นมิได้สิ้นสุดเพียงการทำปริญญาสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลงได้ หากผู้วิจัยได้ซึมซับเอากระบวนการเรียนรู้ที่ถูกจุดประกายตลอดระยะเวลาที่ได้เข้าศึกษาที่ผ่านมาให้กลายเป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องอย่างไม่สิ้นสุด และจะต้องนำเอาความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์แก่ผู้อื่นต่อไป

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้สนับสนุนทุนทำวิจัย ตลอดจนพ่อ แม่ พี่ น้อง และเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้ทั้งกำลังใจ กำลังใจที่ดีมาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วง

สมยศ แยมเฟื่อน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษา	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	10
แนวคิดเกี่ยวกับกาบริหารทรัพยากรมนุษย์	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	28
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการทำงาน	34
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ บริษัท เอเซียเนมารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)...	40
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย	45
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน	74
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	160

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	170
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	170
ความสำคัญของการวิจัย.....	170
สมมติฐานในการวิจัย.....	170
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	171
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	172
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	172
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	173
อภิปรายผล.....	178
ข้อเสนอแนะ.....	182
 บรรณานุกรม	 185
 ภาคผนวก.....	 189
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	190
ภาคผนวก ข หนังสืออนุเคราะห์เพื่อการวิจัย หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจแบบสอบถาม.....	197
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	 200

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	46
2 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม.....	47
3 ช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม.....	48
4 ช่วงรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม.....	49
5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance).....	58
6 แสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	61
7 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน.....	63
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงาน.....	65
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา.....	66
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน.....	67
11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท เอเซีย นู มาร์ติน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง.....	68
12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท เอเซีย นู มาร์ติน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร.....	69
13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท เอเซีย นู มาร์ติน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน)ด้านการพัฒนาพนักงาน	69
14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท เอเซีย นู มาร์ติน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านการจ่ายค่าตอบแทน.....	70

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	71
16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านขวัญและกำลังใจ.....	72
17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงาน.....	73
18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพ.....	73
19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านผลผลิต.....	74
20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ.....	75
21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ.....	78
22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ.....	81
23 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านปริมาณงานจำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test.....	83
24 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ F-test.....	84

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้าน ปริมาณงานเกี่ยวกับปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับ มาตรฐานของพนักงาน บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	85
26 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานโดยรวม และเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการของ พนักงานบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe.....	86
27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้าน ปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้า ต้องการของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	87
28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้าน ปริมาณงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	88
29 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพจำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test.....	89
30 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของพนักงาน บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ ทดสอบ F-test.....	90
31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้าน คุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความ เรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จของพนักงาน บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	92
32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้าน คุณภาพ ในเรื่องเกี่ยวกับปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อ เทียบกับมาตรฐานของพนักงาน บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	93

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
33	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้าน คุณภาพ โดยรวม ของ พนักงาน บริษัท เอเซีย น มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	94
34	ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลผลิต จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test.....	95
35	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตของพนักงาน บริษัท เอเซีย น มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดย ใช้สถิติ ทดสอบ F-test.....	96
36	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้าน ผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนของ พนักงาน บริษัท เอเซีย น มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนก ตามอายุ.....	97
37	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้าน ผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของพนักงาน บริษัท เอเซีย น มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	98
38	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตโดยรวมของ พนักงาน บริษัท เอเซีย น มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม อายุ โดยใช้สถิติ ทดสอบ Brown-Forsythe.....	98
39	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้าน ผลผลิตโดยรวม ของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	99
40	ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านปริมาณงานจำแนก ตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test.....	100
41	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของ พนักงาน บริษัท เอเซีย น มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ระดับการศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบ F-test.....	101

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
42 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของ พนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนก ตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe.....	102
43 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test.....	103
44 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับ การศึกษา โดยใช้ สถิติ ทดสอบ F-test.....	104
45 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้าน คุณภาพ ในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความ เรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	106
46 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้าน คุณภาพ ในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้า กำหนดของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	107
47 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้าน คุณภาพ โดยรวมของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	108
48 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลผลิต จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test	109
49 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับ การศึกษาโดยใช้สถิติ ทดสอบ F-test.....	110
50 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านปริมาณงานจำแนก ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's Test.....	112
51 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของ พนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานโดยใช้สถิติทดสอบ F-test.....	113

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
52 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของ พนักงาน บริษัท เอเซียเน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนก ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานโดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe	114
53 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้าน ปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้า ต้องการของพนักงานบริษัท เอเซียเน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	115
54 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's Test.....	116
55 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของพนักงาน บริษัท เอเซียเน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ ทดสอบ F-test	117
56 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้าน คุณภาพ ในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความ เรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จของพนักงาน บริษัท เอเซียเน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	118
57 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลผลิต จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's Test.....	119
58 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตของพนักงาน บริษัท เอเซียเน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ ทดสอบ F-test.....	120
59 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตเกี่ยวกับอัตรา ผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนของพนักงาน บริษัท เอเซียเน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ สถิติ ทดสอบ Brown-Forsythe.....	121

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
60 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงานของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน.....	122
61 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานด้าน คุณภาพของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน.....	125
62 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต ของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนก ตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน.....	128
63 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านปริมาณจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test	130
64 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของ พนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนก ตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติทดสอบ F-test.....	131
65 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานเรื่อง เกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการของพนักงาน บริษัท เอเชียนมารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe.....	132
66 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test	133
67 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ต่อเดือนโดยใช้สถิติ ทดสอบ F-test.....	134
68 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้าน คุณภาพ ในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความ เรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	136
69 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลผลิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test	137

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
70 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ ต่อเดือนโดยใช้สถิติทดสอบ F-test.....	138
71 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้าน ผลผลิตโดยรวมของพนักงานของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	139
72 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตเกี่ยวกับอัตรา ผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ ทดสอบ Brown-Forsythe.....	140
73 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลผลิตเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนของ พนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม รายได้ต่อเดือนโดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	141
74 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของ พนักงานบริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน).....	142
75 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้บังคับบัญชากับประสิทธิภาพการ ทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน).....	145
76 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพการ ทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน).....	147
77 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลังกับประสิทธิภาพการ ทำงาน โดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน).....	150

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
78 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรกับ ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).....	152
79 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาพนักงานกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).....	153
80 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).....	154
81 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).....	156
82 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ด้านขวัญและกำลังใจกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).....	159
83 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน.....	160
84 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ แตกต่างกัน.....	160
85 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิต แตกต่างกัน.....	161

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
86 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน.....	161
87 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ แตกต่างกัน.....	162
88 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิต แตกต่างกัน.....	162
89 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน.....	163
90 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพแตกต่างกัน.....	163
91 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลผลิตแตกต่างกัน.....	164
92 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน.....	164
93 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพแตกต่างกัน.....	165
94 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลผลิตแตกต่างกัน.....	165

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
95 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการ ทำงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน.....	166
96 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการ ทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกัน.....	166
97 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการ ทำงานด้านผลผลิตแตกต่างกัน.....	167
98 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้าน ปริมาณงานแตกต่างกัน.....	167
99 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้าน คุณภาพแตกต่างกัน.....	168
100 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลผลิตแตกต่างกัน.....	168
101 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานปฏิบัติการ.....	169
102 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ปัจจัย ด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ	169

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 แสดงความสัมพันธ์ของการวิเคราะห์งาน คำบรรยายลักษณะงาน และการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน.....	14
3 แบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างการสรรหา การคัดเลือก และการรับเข้า ทำงาน.....	16
4 ปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร.....	17
5 แหล่งที่มาในการสรรหาบุคลากร.....	19
6 วิธีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร.....	22
7 กระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน.....	25
8 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน.....	30
9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการจงใจในงาน.....	31
10 แสดงทฤษฎีความเสมอภาคของ เจ.สเตซี อัดัมส์ (J. Stacy Adams).....	34
11 องค์ประกอบของประสิทธิผล.....	37
12 สาเหตุของประสิทธิผลในแต่ละระดับ.....	39

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงศตวรรษที่ 21 ที่ผ่านมา ประเทศไทยจัดได้ว่าเป็นประเทศที่มีการพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็วประเทศหนึ่งในแถบเอเชียอาคเนย์ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแม้จะก่อให้เกิดผลดีกับประเทศหลายประการโดยเฉพาะความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ โดยเน้นการส่งเสริมให้มีการค้าเสรีกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก และหนึ่งในกลไกที่สำคัญของการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบเศรษฐกิจก็คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นที่ตระหนักและยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะมนุษย์อาจได้รับการจูงใจโน้มน้าวให้ผลิตหรือทำงานมากขึ้นกว่าเดิมได้มากน้อยลดหลั่นกันไปตามระดับชั้นการบังคับบัญชาขึ้นอยู่กับผู้บริหารต้องมีหน้าที่สำคัญในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างร่วมแรง ร่วมใจเพื่อให้ภารกิจขององค์กรลุล่วงไปด้วยดี (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545 : 83)

การที่องค์กรใด ๆ จะบรรลุเป้าหมายของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้นส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยการจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญ พนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ โดยเฉพาะบริษัท เอเซีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินธุรกิจในการให้บริการด้านอู่ต่อเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อซ่อมทำเรือพาณิชย์ทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันบริษัทยังคงลงทุนด้านทรัพยากรบุคคลและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในงานเสมอมา เพื่อให้การซ่อมการต่อเรือ งานวิศวกรรม และงานดัดแปลงเรือ มีคุณภาพและสามารถส่งมอบงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด บริษัทจึงได้พยายามพัฒนามาตรฐานคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐาน ISO9002 และ ISO9001 Version2000 ครอบคลุมทั้งด้านการต่อเรือใหม่และการซ่อมเรือที่มุ่งเน้นการซ่อมเรือขนาดกลางขึ้นไปหรือลูกค้าที่ต้องการคุณภาพสูงและส่งมอบตรงเวลา ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของบริษัทฯ ในการสร้างมาตรฐานผลงานและการบริการที่มีต่อลูกค้าระดับนานาชาติ นอกจากนี้ได้มีการลงทุนด้านอุปกรณ์และเครื่องจักรอันทันสมัย เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพ โดยบริษัทฯ ได้รับการประกันคุณภาพจาก Lloyd's Register Quality Assurance ซึ่งเป็นเครื่องรับประกันคุณภาพ งานทั้งด้านการต่อเรือและซ่อมเรือเป็นอย่างดี นอกจากนั้นยังเป็นการเพิ่มความมั่นใจแก่ลูกค้าได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละขั้นตอนจึงต้องอาศัยทักษะความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ตลอดจนความละเอียดในการปฏิบัติงานให้สามารถสร้างมาตรฐานคุณภาพเพื่อเป็นหลักประกันความพึงพอใจของลูกค้า ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ เอกชนหรือลูกค้ารายย่อย ซึ่งในขณะเดียวกันในกรณีที่มียุทธศาสตร์มาใช้บริการจำนวนมากและให้เสร็จทันเวลากำหนด โดยลูกค้าอาจมีการวางมัดจำล่วงหน้าส่วนที่เหลือทั้งหมดจะจ่ายหลังจากรับสินค้า

หรือบริการไปแล้ว บริษัทจึงพยายามอย่างที่สุดที่จะพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน จำเป็นต้องอาศัยอุปกรณ์และเครื่องจักรต่างๆ ที่มีความสามารถในการรองรับงานต่อเรือและซ่อมเรือที่มีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้ตามความจำเป็นและมีคุณภาพ อาทิ เครื่องตัดเหล็ก CNC สลิปเวย์ เป็นต้น โดยวิธีการจัดการผลิตและให้บริการที่เหมาะสมทั้งด้านการออกแบบการผลิตต้องใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับสภาพการผลิต ดังนั้นการบังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นการสั่งงานโดยใช้เอกสารและใบสั่งงานโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการควบคุมการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แต่ปัจจุบันการรับรู้บทบาทหน้าที่ของพนักงานของบริษัทยังดีไม่เพียงพอกับการขยายกำลังการผลิตที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้บริหารยังไม่ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงานประกอบกับปัญหาการขาดประสบการณ์ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อรองรับกับการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพในด้านต่างๆ อาทิ การผลิต การบริการที่มีคุณภาพ และปริมาณที่ตลาดต้องการ การมีระบบควบคุมคุณภาพ การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่เข้าสู่ตลาด การปรับโครงสร้างหนี้และการปรับโครงสร้างทางธุรกิจเพื่อรองรับการแข่งขันในระบบการค้าแบบเสรีที่กำลังขยายตัวอยู่หรือแม้แต่การทำงานที่เต็มศักยภาพเพื่อการประหยัดต้นทุน ลดช่องว่างในการบริหารจัดการ การเพิ่มการอุทิศตนในการทำงานของพนักงาน ทำให้ปริมาณการสร้างธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจต่อเรือให้มีความยั่งยืนและเพียงพอกับความสามารถในการดำเนินการผลิตได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งที่มีอยู่ในธุรกิจ ตลอดจนสามารถนำพาธุรกิจไปสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้ด้วยดี

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จัดเป็นทรัพยากรทางกายภาพที่สามารถมองเห็นได้ เช่น ตัวอาคาร เครื่องจักรโรงงาน อุปกรณ์สำนักงาน ที่ดิน เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารควรจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรทางกายภาพให้คุ้มค่า และต้องบำรุง ดูแลรักษาให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น นอกจากนั้นทรัพยากรมนุษย์ก็ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งถ้าไม่มีทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่มีองค์กรเกิดขึ้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ โดยสามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ทำงานตามที่ตนมีความถนัด บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน งานก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวดเร็ว ถูกต้อง ทันเวลา (ไพโรจน์ ทิพมาตร์. 2548 :12-13) ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการผลิตและคุณภาพมาตรฐานของสินค้า ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น ธุรกิจจึงมีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีทักษะความชำนาญที่จำเป็นต่อการพัฒนาอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะนำมาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพมาตรฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัย

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวางแผนอัตราค่าจ้าง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจ

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น นับว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของพนักงาน รวมทั้งปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ต่างๆ ประกอบกับยังไม่ปรากฏแน่ชัดว่าได้มีการวิจัยหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ว่าพนักงานปฏิบัติการได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับใด ตลอดจนศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อันจะทำให้เกิดการพัฒนาทางด้าน การต่อเรือและการซ่อมเรือที่ยังคงได้มาตรฐานในระดับสากลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียนมารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและปัจจัยความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ปรับปรุงระบบการทำงาน สภาพการว่าจ้าง เงินเดือน ปริมาณงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เทคโนโลยี และการหามาตรการด้านต่าง ๆ เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับกลางและระดับอื่นๆ ตลอดจนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่เลขที่ 128 หมู่ 3 ถนนสุขสวัสดิ์ อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ 10290 จำนวนรวมทั้งสิ้น 387 คน (ที่มา :บริษัท เอเชียนมารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) : วันที่ 15 มิถุนายน 2550)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จากประชากรจำนวน 387 คน โดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 197 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 53 คน ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 250 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกเป็นพนักงานปฏิบัติการ 8 แผนก แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละชั้น

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แบ่งเป็นดังนี้

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 23-35 ปี

1.1.2.1 36-48 ปี

1.1.2.3 49 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ประถมศึกษา

1.1.3.2 มัธยมศึกษา/ปวช.

1.1.3.3 ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

1.1.3.4 ปริญญาตรี

1.1.3.5 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

1.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1.1.4.1 1-8 ปี

1.1.4.2 9-16 ปี

1.1.4.3 17-24 ปี

1.1.4.4 25 ปีขึ้นไป

1.1.5 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

1.1.5.1 พนักงานระดับหัวหน้างาน

1.1.5.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ

1.1.6 รายได้ต่อเดือน

1.1.6.1 4,200-10,150 บาท

1.1.6.2 10,151-16,100 บาท

1.1.6.3 16,101-22,050 บาท

1.1.6.4 22,051 บาทขึ้นไป

1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1.2.1 บรรยากาศในการทำงาน

1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

1.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

1.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

1.3.2 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

1.3.3 การพัฒนาพนักงาน

1.3.4 การจ่ายค่าตอบแทน

1.3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3.6 ขวัญและกำลังใจ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพ และผลผลิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในฝ่ายต่างๆ ในบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งประกอบด้วย

4.1 บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท เช่น ความยากลำบากในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือในบริษัท การมีส่วนร่วมในการทำงาน

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บริหารของบริษัท หัวหน้างาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความร่วมมือซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความร่วมมือซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารระหว่างกันในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

5. ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผนอัตราค่าจ้าง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจ

6. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงาน คุณภาพงาน และอัตราผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ โดยที่ประสิทธิภาพของพนักงานทุกระดับภายในองค์กรภายใต้ขอบเขตวิธีการซึ่งองค์กรระบุไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายหรือการประสบผลสำเร็จเพื่อความอยู่รอดขององค์กร มี 3 ประการ ดังนี้

6.1 ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่ได้กระทำไปแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้นๆ

6.2 คุณภาพ หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาดหรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิเรื่องการทำงานจากหัวหน้า

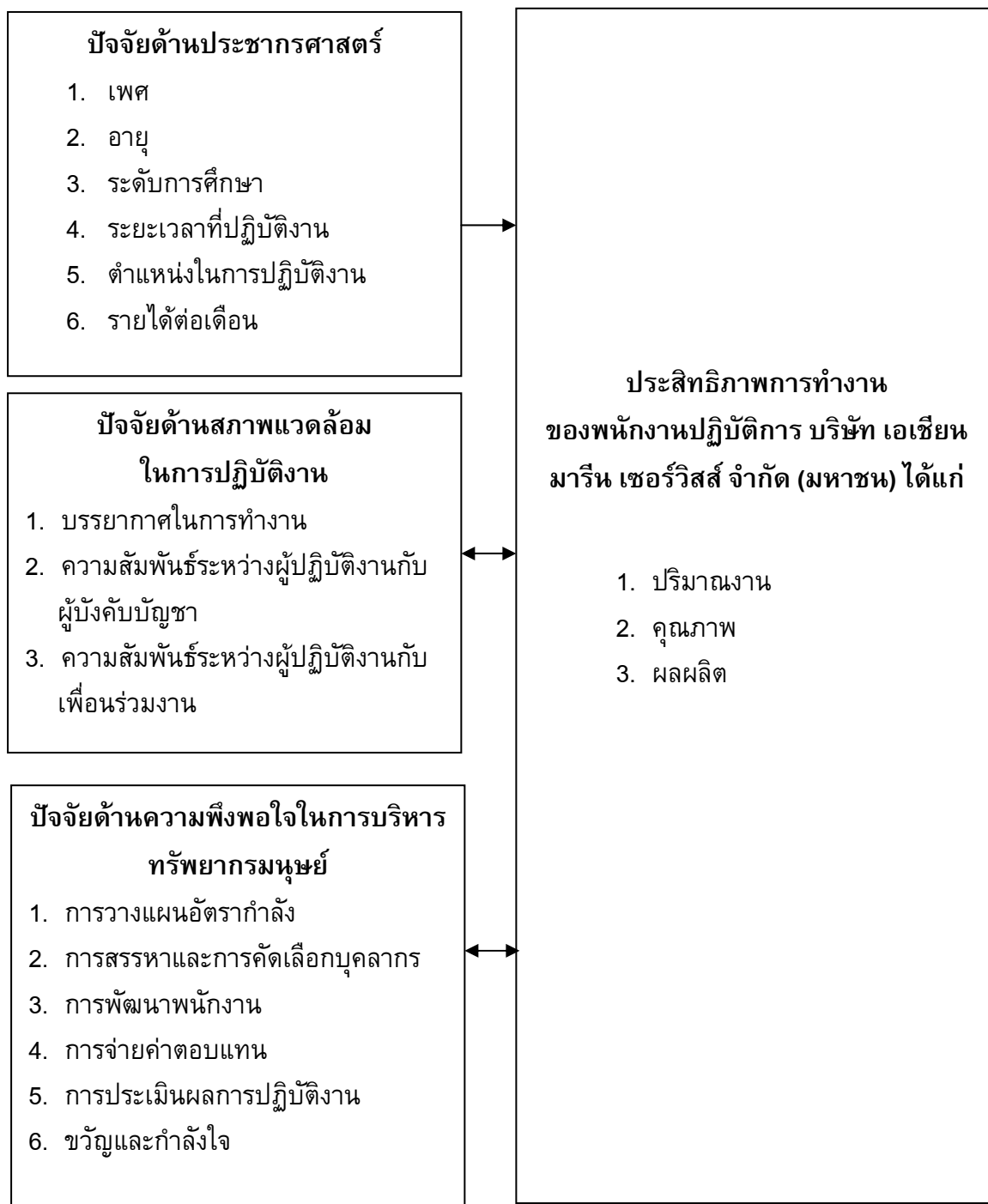
6.3 ผลผลิต หมายถึง ผลงานที่พนักงานแสดงออกมาภายใต้นโยบายการทำงานขององค์กรโดยศึกษาจากอัตราผลผลิต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อาทิ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต ซึ่งแสดงได้ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการทำงาน
5. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เมเจอร์ และ เบรจ (Mager and Besch.1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่างๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสารความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมา คุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2539 :71) ได้กล่าวถึงมาตรฐาน

ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้ และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 70) ยังได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศหรือเงื่อนไขที่จะให้คนในองค์กรมีความรู้สึกอยากทำงาน ตัวการสำคัญที่จะวัดว่าบรรยากาศ หรือเงื่อนไขในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด ระดับขวัญของคน

2. การใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ หรือรวบรวมมากำหนดกิจกรรมที่สำคัญขององค์กร เพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น การวัดว่าควรปรับปรุงกิจกรรมอะไรนั้นโดยทั่วไปจะต้องเปรียบเทียบผลได้กับค่าใช้จ่ายของการปรับปรุงนั้น สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ

2.1 การปรับปรุงระบบการสื่อสาร

2.2 การกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารบางระดับ

2.3 การกำหนดผลตอบแทนให้กับพนักงานทุกระดับ

2.4 การกำหนดโครงการ การจ่ายค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นได้

3. กำหนดระบบ การประเมิน และการให้ค่าตอบแทนของผู้บริหารสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยสอดคล้องกับแนววัดผลกำไร

4. การกำจัดอุปสรรคใดๆ ที่จะไปขัดขวางการบริหารงาน การติดต่อสื่อสารความมีส่วนร่วมของคนในองค์กร

5. ฝ่ายบริหารควรแจ้งให้ฝ่ายปฏิบัติทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลักการณ์นโยบาย

6. การวัด หรือการประเมินใดๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์กรจะต้องใช้เกณฑ์มาตรฐาน

7. การวัดความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทางด้านบุคคลกับข้อมูลอื่นขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพขององค์กร กำไร การเจริญเติบโต ค่าใช้จ่าย และอื่นๆ ควรกระทำเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงาน

ดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่เกิดจากความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยพิจารณาถึงภารกิจที่ปฏิบัติ ความสามารถ ความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกันในอนาคต ซึ่งการบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย อยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ และเหมาะสมกับเวลาในผลงานที่ออกมาซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุภารกิจขององค์กรที่สำคัญได้สำเร็จ โดยเฉพาะในด้านการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานร่วมกัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและควรมีการดำเนินการจัดการให้สอดคล้องกับปรัชญาในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550 : 138) ได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (The Human Resource Management-HRM) ว่า เป็นกิจกรรมการออกแบบ เพื่อจัดหาและร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยแสดงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล (Training and Development) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน และการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

บรรยงค์ ไตจิตตา (2537:188) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นการพัฒนาให้องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสำเร็จได้นั้นจะต้องทำเป็นกระบวนการที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ต่างกันจะสามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องกันจึงทำให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กรได้ ดังนั้นแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต้องมีการเคารพในสิทธิของบุคคล การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์กร การมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา และดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างมีระบบ

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจให้มีความเท่าเทียมและเกิดความเป็นธรรมให้สอดคล้องกับนโยบายในการบริหารจัดการขององค์กรเป็นสำคัญ

2.1 การวางแผนอัตรากำลัง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 139) กล่าวถึงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยแผนกลยุทธ์จะกำหนดขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ ประกอบด้วย

1. การพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ (Forecasting Human Resource Needs) เมื่อมีการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับลักษณะและจำนวนพนักงานที่ต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวอาจได้รับผลกระทบเมื่อมีการ

เปลี่ยนแปลงพนักงานภายในองค์กร ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแผนหรือโครงสร้าง ทำให้มีความต้องการที่หลากหลาย สาเหตุที่องค์กรต้องการมีการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

1.1 การเปลี่ยนแปลงพนักงาน (Personnel Change) ถึงแม้ระดับการจัดหาบุคคลเข้าทำงานจะคงที่ก็ตาม ซึ่งพนักงานภายในองค์กรจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ ตลอดจนมีการเกษียณหรือลาออก องค์กรอาจจ้างบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ โดยพิจารณาจากความรู้ความชำนาญ และข้อมูลต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้จากการสะสมทักษะ (Skill inventory) นอกจากนั้นองค์กรจะต้องพิจารณาถึงตำแหน่งที่ว่างด้วย เช่น การออกของพนักงาน และต้องมีการพยากรณ์แผนผังการทดแทน โดยเฉพาะตำแหน่งทางการบริหาร โดยระบุชื่อบุคคลที่มีแนวโน้มว่าจะเข้ามาแทน

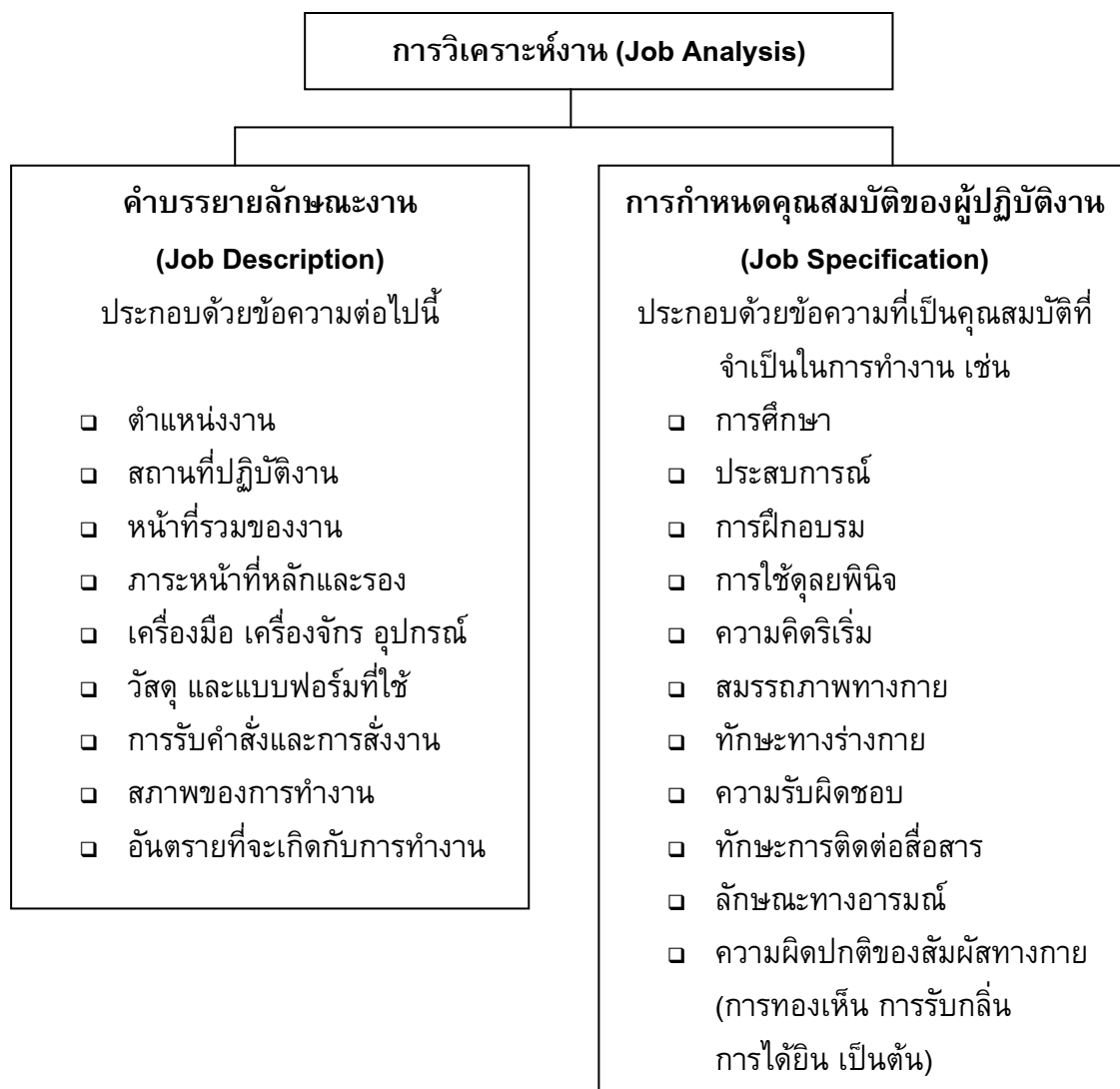
1.2 การเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Changes) การเปลี่ยนเป้าหมายองค์กรและกลยุทธ์จะทำให้เกิดตำแหน่งใหม่ และมีการเปลี่ยนตำแหน่งเก่า

1.3 ปริมาณอุปสงค์สำหรับพนักงาน (Demand for Employees) และอุปทานของพนักงาน (Supply for Employees) ปริมาณอุปสงค์ (Demand for Labor) เป็นวิธีการที่องค์กรจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนงานที่ต้องการเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร และจำนวนบุคลากรที่ต้องใช้ ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่จะมีการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคลในระยะสั้นโดยผ่านกระบวนการงบประมาณ

2. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นเทคนิคเพื่อใช้เพิ่มความเข้าใจในการพิจารณาว่างานชนิดใดควรจะจ้างบุคคลชนิดใดจึงจะเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานนั้น ดังนั้นในการวิเคราะห์งานจะต้องจัดทำคำบรรยายลักษณะงานและกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เป็นรายการของกิจกรรมเฉพาะซึ่งต้องกระทำเพื่อให้งานสมบูรณ์

2.2 การกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification) เป็นรายการลักษณะของบุคคลซึ่งควรจ้างสำหรับงานที่เฉพาะ ซึ่ง Certo and Certo (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2550 : 140-141 ; อ้างอิงจาก Certo and Certo. 2006 : 252) ได้กล่าวถึงการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานว่า เป็นข้อความที่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งระบุถึงความสามารถ (Abilities) ทักษะ (Skills) บุคลิกลักษณะ (Traits) คุณสมบัติ (Attributes) สำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จในงานใดงานหนึ่ง ซึ่งแสดงดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงความสัมพันธ์ของการวิเคราะห์งาน คำบรรยายลักษณะงาน และการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน

ที่มา : Certo and Certo. (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2550 : 141 ; อ้างอิงจาก Certo and Certo. 2006 : 252)

ความพยายามที่จะปรับปรุงคุณภาพในการทำงานเป็นประโยชน์ต่อองค์กร งานมักจะถูกออกแบบโดยอาศัยลักษณะพิเศษของงาน (Job Characteristics) ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญของงานหลัก และผู้บริหารจะใช้จิตวิทยาในการทำให้พนักงานก้าวหน้าโดยการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่องานนั้น และทำให้พนักงานพึงพอใจที่จะตอบสนองและเห็นความสำคัญของงาน พร้อมทั้งได้รับคำชมเชยจากการปฏิบัติงาน ซึ่ง ฮอคแมน (Hackman) และคณะ ได้เสนอทฤษฎีที่

กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น หากลักษณะของงานครอบคลุมถึงมิติของงานหลัก (Core Job Dimensions) ซึ่งส่วนประกอบของงานหลักมี 5 ประการ ดังนี้

1. ความหลากหลายทางด้านทักษะ (Skill Variety) เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการ ความหลากหลายของกิจกรรม พหุสัณฐาน และความชำนาญ เพื่อทำให้งานนั้นสำเร็จ
2. การระบุชิ้นงาน (Task Identity) หมายถึง การระบุชิ้นงานเพื่อให้พนักงานสร้างความรู้สึกในความรับผิดชอบ และความภาคภูมิใจต่องานที่ทำ
3. ลักษณะสำคัญของงาน (Task Significance) พนักงานได้เห็นลักษณะสำคัญของงานที่มีต่อองค์กรทั้งภายในและภายนอก ซึ่งมีผลกระทบกับงานอื่น โดยที่ให้งานอื่นประสบความสำเร็จด้วย
4. ความอิสระ (Autonomy) การให้พนักงานมีอิสระในการวางแผนจัดตารางงาน และเลือกวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ
5. การป้อนกลับ (Feedback) เพื่อเป็นการตรวจสอบความชัดเจน ความเข้าใจ ความรู้ของผู้ปฏิบัติว่าจะสำเร็จหรือไม่เพียงใด

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นการวางแผนอัตรากำลังจึงเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์กรเกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดสรรแรงงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และทำให้องค์กรมีแผนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยละเอียดและเป็นขั้นตอนทั้งในการจัดการสรรหาคัดเลือกบุคลากร การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การพ้นจากงาน หรือการพัฒนาและฝึกอบรม ซึ่งแผนเหล่านี้จะทำให้องค์กรได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพไว้ใช้ในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

2.2 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

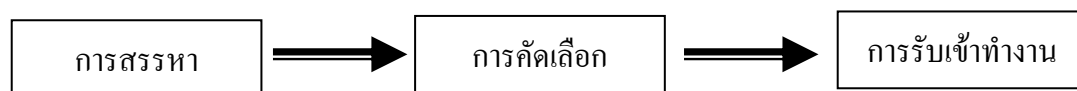
การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์ในทุกองค์การ โดยเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการดำเนินธุรกิจที่จะทำให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.1 ความหมายของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่้องค์การต้องการจากแหล่งต่างๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับ้องค์การโดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากรดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับ้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพได้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย

การคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาบุคลากรที่ใช้ในการตรวจสอบ การพิจารณา และการตัดสินใจรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงานกับ้องค์การ การคัดเลือกบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้และศิลปะในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานนอกจากกลุ่มผู้สมัครงานทั้งหมด โดยผู้ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากรจะต้องมีความรู้ใน

หลักการและมีความเข้าใจในเทคนิคการแยกบุคคลที่ต้องการออกจากกลุ่มผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงดังภาพประกอบ 3

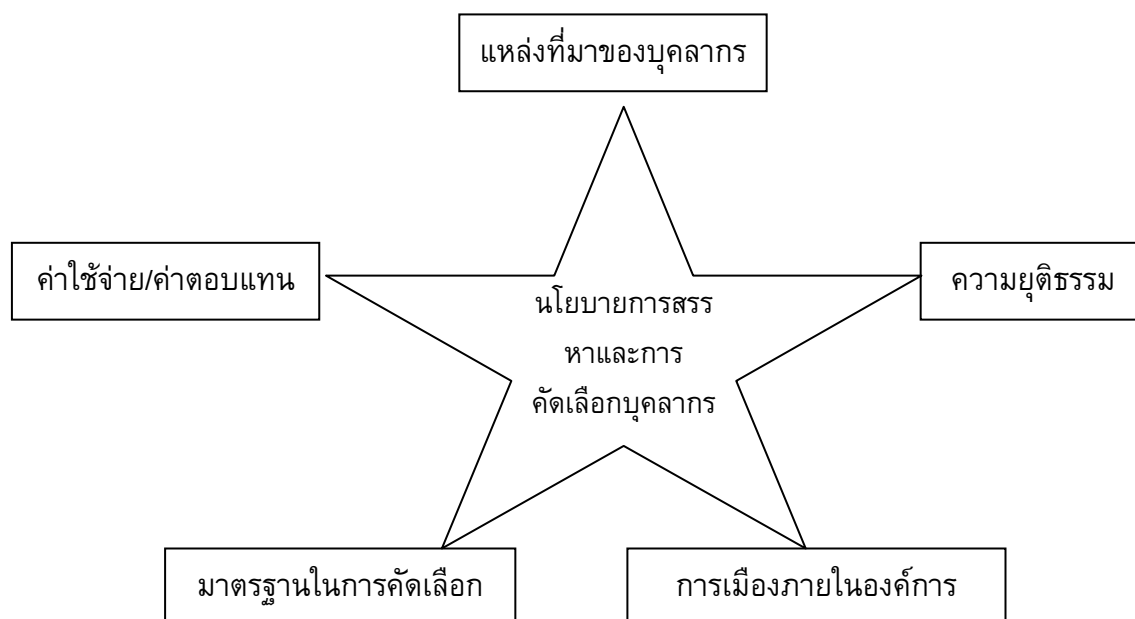


ภาพประกอบ 3 แบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างการสรรหา การคัดเลือก และการรับเข้าทำงาน

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ที่สำคัญของหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากถ้าการสรรหาบุคลากรไม่สามารถค้นหาและดึงดูดบุคคลที่มีความเหมาะสมให้สนใจเข้าร่วมงานกับองค์กรได้ ก็จะทำให้องค์กรไม่สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองในอนาคตได้ หรือถ้าการคัดเลือกขาดประสิทธิภาพไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน ไม่สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ก็จะส่งผลให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ตลอดจนต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ค่าฝึกอบรม ค่าตรวจสอบและควบคุมงาน ค่าเสียโอกาสค่าเสียหายที่เกิดจากการดำเนินงานที่ผิดพลาด ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการดำเนินงานล่าช้า เป็นต้น

2.2.2 การกำหนดนโยบายการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานกับองค์กรเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรเช่นเดียวกับกิจกรรมอื่น ไม่ว่าจะเป็นการจัดหาสถานที่ตั้งองค์กร การจัดหาวัตถุดิบ การจัดหาเงินทุน หรือการเข้าถึงผู้บริโภค เพราะการจัดหาทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนเป็นก้าวแรกในความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านงานบุคลากรจะต้องทำการกำหนดนโยบายในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถครบถ้วนตามที่งานนั้นต้องการให้สนใจเข้าร่วมงานกับองค์กรในปริมาณที่พอเหมาะ ตลอดจนทำการคัดเลือกบุคลากรอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยปัจจัยที่สมควรพิจารณาในการกำหนดนโยบายด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ซึ่งแสดงดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

จากภาพประกอบ 4 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรประกอบด้วย

1) ค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ตอบแทน ปกติผู้มีหน้าที่สรรหาบุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์กรจะต้องพิจารณาเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องเสียไปกับผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับจากการจ้างงาน เนื่องจากการจ้างงานในแต่ละตำแหน่งจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายหลายด้าน เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมบุคลากร ตลอดจนค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่ต้องจ่ายให้กับบุคคลที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ผู้ทำหน้าที่กำหนดนโยบายการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรจะต้องทำการตัดสินใจโดยยึดถือหลักการที่ว่า การที่องค์กรจะตัดสินใจจ้างบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในหน้าที่ใด บุคคลนั้นจะต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่องค์กรได้เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายและความพยายามที่องค์กรใส่ลงไปในกระบวนการสรรหาการคัดเลือกและการพัฒนาบุคคลนั้น

2) แหล่งที่มาของบุคลากร ผู้มีหน้าที่สรรหาบุคลากรจะต้องพิจารณตัดสินใจเลือกแหล่งที่มาในการสรรหาบุคลากรว่าต้องการสรรหาบุคลากรจากภายในหรือภายนอกองค์กร เนื่องจากแหล่งที่มาทั้งสองมีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกันตามที่กล่าวถึงในหัวข้อถัดไป โดยพิจารณาถึงแหล่งเหมาะสมในด้านคุณภาพและปริมาณของบุคลากรที่ต้องการกับแรงพยายาม เช่น ค่าใช้จ่ายและระยะเวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน

3) ความยุติธรรม ผู้มีหน้าที่ในงานด้านบุคลากรจะต้องคำนึงถึงความยุติธรรมในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร เพราะปัจจัยนี้ไม่เพียงแต่จะส่งผลโดยตรงต่อการได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่สุดในแต่ละตำแหน่งงานเข้าร่วมงานกับองค์กร แต่ยังเกี่ยวพันถึงภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีต่อสาธารณะอีกด้วย ถ้าองค์กรทำการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรอย่างเปิดเผย บริสุทธิ์และยุติธรรม ก็จะมีส่วนในการกระตุ้นให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพในการพัฒนามีความสนใจที่จะเข้าร่วมงานกับองค์กร ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรใช้ระบบเส้นสายในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ก็จะส่งผลให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมแต่ไม่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้อำนาจในการตัดสินใจคัดเลือกบุคลากรภายในองค์กร ไม่สนใจที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเสียโอกาสในการได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมเข้าร่วมงาน

นอกจากความยุติธรรมในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรแล้ว ผู้ที่มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นธรรมในการสรรหาบุคลากร เช่น กฎหมายและกฎข้อบังคับของรัฐ ข้อจำกัดทางสังคม เพศ การศึกษา อายุ เป็นต้น เพื่อให้การสรรหาบุคลากรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างราบรื่นเป็นธรรมและมีอุปสรรคน้อยที่สุด

4) การเมืองภายในองค์กร การเมืองภายในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร เพราะเป็นปัจจัยที่ละเอียดอ่อนและมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เช่น

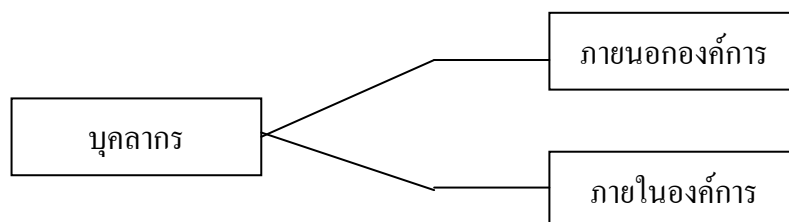
- ผู้สมัครบางคนอาจมีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับฝ่ายบริหารหรือผู้มีอำนาจในการคัดเลือก ซึ่งอาจจะส่งผลให้กระบวนการคัดเลือกมีความไม่เป็นธรรม
- วิธีการสรรหาบุคลากรโดยอาศัยคำแนะนำของบุคลากรอาจจะก่อให้เกิดการสร้างอาณาจักรหรือการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กรได้

5) มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน กระบวนการในการสรรหาและการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จะต้องสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น การกำหนดมาตรฐานในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรนับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะทำให้องค์กรสามารถคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้าร่วมงานได้ตามต้องการ

ดังนั้นการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรจึงต้องมีการกำหนดมาตรฐานอาจกระทำได้จากเกณฑ์ที่สำคัญบางประการ เช่น การศึกษาประสบการณ์ ความถนัด อายุ เพศ เป็นต้น โดยเกณฑ์เหล่านี้จะต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับงานตามแต่ละชนิด ตลอดจนเป็นมาตรฐานที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมจากบุคคลอื่นที่ขาดคุณสมบัติ นอกจากนี้ผู้ทำการกำหนดมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในงานอย่างเพียงพอ จึงจะสามารถกำหนดมาตรฐานที่จะคัดเลือกบุคลากรที่องค์กรต้องการได้อย่างถูกต้อง

2.2.3 แหล่งที่มาในการสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ละเอียดอ่อนและมีผลกระทบต่อเนื่องกับการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ตั้งแต่การคัดเลือก การบรรจุ การฝึกอบรม จนกระทั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานจริง ซึ่งผู้มีหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์สมควรต้องพิจารณาแต่ละปัจจัยอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจดำเนินการสรรหาบุคลากร ซึ่งการสรรหาที่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์จะต้องสามารถค้นหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานในตำแหน่งนั้นๆ ในจำนวนที่พอเหมาะ ภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย การที่นักทรัพยากรมนุษย์จะสามารถดำเนินการดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นการเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากรนับเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยที่การสรรหาบุคลากรสามารถพิจารณาได้จาก 2 แหล่ง แสดงได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แหล่งที่มาในการสรรหาบุคลากร

จากภาพประกอบ 5 แหล่งที่มาในการสรรหาบุคลากรสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร องค์กรสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากภายในองค์กรเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างลง หรือตำแหน่งที่เปิดขึ้นใหม่ โดยที่การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรจะมีข้อดีและข้อเสียที่ต้องพิจารณาดังต่อไปนี้

ข้อดีของการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรมีดังต่อไปนี้

- สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน ซึ่งทำให้บุคลากรสามารถแสดงความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบของตนตามงานที่ถนัด นอกจากนี้การที่บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งหรือปฏิบัติงานที่ตนต้องการ นอกจากจะสร้างความพอใจในงานแล้ว ยังมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตของตนอีกด้วย

- ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรขององค์กร ค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรจะต้องพิจารณาซึ่งในการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรเป็นแหล่งที่มาของบุคลากรที่องค์กรแทบไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เนื่องจากแต่ละองค์กรจะมีข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของสมาชิกแต่ละคน ตลอดจนสมาชิกแต่ละคนล้วนปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร จึงไม่ต้องเสียเวลาที่จะค้นหาและจูงใจให้บุคลากรอยู่ร่วมงานกับหน่วยงาน

ข้อเสียของการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรมีดังต่อไปนี้

- ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนความคิดสร้างสรรค์ในการประเมินโอกาส การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ทางธุรกิจ ปกติเมื่อบุคคลอยู่ในสภาพแวดล้อมหนึ่งจะมีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเขา เพื่อให้เขาสามารถดำรงอยู่ในระบบได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรย่อมจะได้รับการขัดเกลาให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยเขาได้ยอมรับบรรทัดฐานและแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน ตลอดจนปฏิบัติงานด้วยความเคยชิน จนบางครั้งอาจมองข้ามหรือมิได้สำนึกถึงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

- ไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีความต้องการบุคลากร เนื่องจากความจำกัดของจำนวนสมาชิกภายในองค์กร ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมได้

- ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรขึ้นภายในองค์กร เมื่อองค์กรมีความต้องการในการขยายตัวอย่างรวดเร็ว เนื่องจากองค์กรมีข้อจำกัดทั้งทางด้านจำนวนและคุณสมบัติของสมาชิก ดังนั้นเมื่อองค์กรขยายตัวอย่างรวดเร็ว จึงเป็นการยากที่จะสรรหาบุคลากรจากภายในมาปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องการได้ทั้งหมด นอกจากนี้ถ้าองค์กรมอบภาระงานในปริมาณหรือคุณภาพที่เกินกว่าความพร้อมของแต่ละบุคคล อาจก่อให้เกิดความเครียดหรือความเมื่อยล้า ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กรลดลง

2) การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร องค์กรจะทำการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมจากภายนอกองค์กรเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ว่าง โดยการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรจะมีข้อดีและข้อเสียที่ต้องพิจารณาดังต่อไปนี้

ข้อดีของการสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์กรมีดังต่อไปนี้

- สร้างความหลากหลายในการวิเคราะห์ โอกาส การแก้ปัญหา และการพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจ เนื่องจากองค์กรรับบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในด้านต่างๆ จากภายนอก ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะทำให้องค์กรมีมุมมองที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีอยู่เดิมภายในองค์กร

- สร้างโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมในแต่ละหน้าที่งาน เนื่องจากองค์กรสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับงานได้จากภายนอกองค์กร

- แก้ปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรภายในองค์กรทั้งในด้านของจำนวนและคุณสมบัติ โดยองค์กรสามารถทำการสรรหาบุคลากรจากภายนอกเพื่อเข้าร่วมงานกับองค์กรได้ในปริมาณที่มากกว่าการสรรหาจากภายในองค์กร

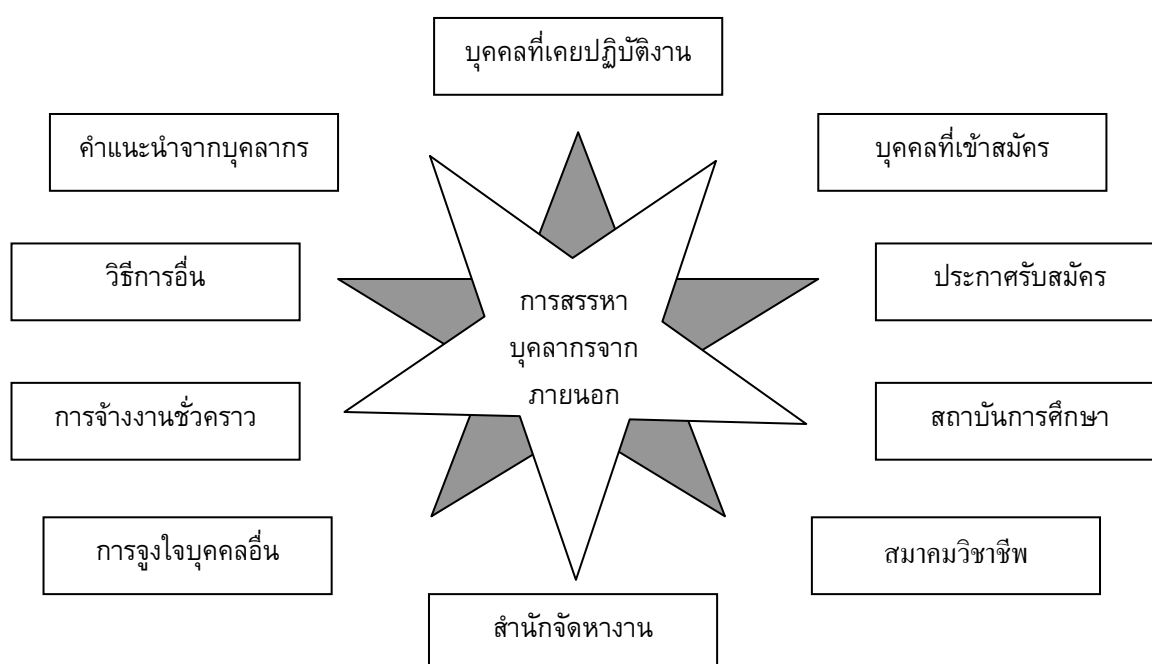
ข้อเสียของการสรรหาบุคคลภายนอกองค์กรมีดังต่อไปนี้

- สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายในการเตรียมการขององค์กร เนื่องจากผู้มีหน้าที่สรรหาบุคลากรจะต้องศึกษา วางแผน และพยายามเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการโดยผ่านสื่อต่างๆ เช่น การโฆษณา การประกาศรับสมัคร ซึ่งต้องเสียทั้งค่าใช้จ่าย เวลา และแรงงาน
- มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะในตำแหน่งบริหาร เนื่องจากบุคคลทุกคนต่างก็ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ดังนั้น ถ้าองค์กรสรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอกเข้ามาดำรงตำแหน่งบริหาร โดยไม่สนับสนุนให้บุคลากรที่มีอยู่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือพิจารณาความดีความชอบตามความเหมาะสม ก็อาจจะมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้
- ไม่เป็นผลดีต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงานขององค์กร เนื่องจากบุคลากรใหม่และบุคลากรเดิมขององค์กรอาจมีความขัดแย้งทางความคิด บุคลิกภาพ ทัศนคติ หรือมีปัญหาในการประสานงาน ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นแหล่งที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรองค์กรสามารถที่จะทำการสรรหาบุคลากรจากทั้งสองแหล่งโดยพิจารณาตามความเหมาะสมของตำแหน่งงานและสถานการณ์เป็นหลัก ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากรจะต้องพยายามทำความเข้าใจในข้อดีและข้อเสียของการสรรหาบุคลากรจากแต่ละแหล่งเพื่อให้สามารถดำเนินการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2.2.4 วิธีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร

การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรเป็นวิธีการที่หลายองค์กรนำมาใช้ในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่เหมาะสมเข้าร่วมงาน เพื่อก่อให้เกิดความหลากหลายและมุมมองที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมในปริมาณที่เพียงพอให้แก่องค์กรได้ แต่เนื่องจากแหล่งที่มาของบุคลากรจากภายนอกองค์กรมีขนาดใหญ่และมีความซับซ้อน ตลอดจนงานแต่ละชนิดจะมีความต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่ต่างกัน ซึ่งจะส่งผลถึงวิธีการในการสรรหาบุคลากร ดังนั้นการดำเนินการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรจะต้องอาศัยทั้งความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการดำเนินงาน เพื่อให้การสรรหาสามารถดึงดูดกลุ่มบุคคลที่องค์กรต้องการให้มีความสนใจที่จะเข้าร่วมงานได้อย่างตรงกลุ่มเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ โดยการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรสามารถทำได้หลายวิธี แสดงได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 วิธีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร

1) คำแนะนำจากบุคลากรปัจจุบัน การสรรหาบุคลากรโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เมื่อองค์กรมีความต้องการบุคลากรใหม่ในปริมาณที่ไม่มาก และไม่มีผลกระทบที่จะประกาศรับสมัครโดยตรงต่อสาธารณะ การสรรหาบุคลากรจะอาศัยคำแนะนำจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร เนื่องจากผู้แนะนำจะมีความคุ้นเคยและมีข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับผู้ถูกแนะนำ นอกจากนี้การที่บุคคลตัดสินใจให้คำแนะนำแก่ผู้ใดย่อมต้องมีความมั่นใจในความเหมาะสมของผู้ถูกแนะนำอยู่ในระดับหนึ่ง แต่วิธีการนี้มีข้อเสียอยู่ที่อาจจะก่อให้เกิดปัญหาการใช้เส้นสายและการแบ่งพรรคแบ่งพวกขึ้นภายในองค์กร

2) บุคคลที่เคยปฏิบัติงานกับองค์กร วิธีการนี้องค์กรสามารถจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่เคยร่วมงานกับองค์กรในอดีต แต่ออกจากงานไปด้วยเหตุผลบางประการที่มีใช้ความผิดหรือความขัดแย้ง เช่น บุคลากรอาจลาออกจากงานเพื่อทำการศึกษาต่อ เลี้ยงดูบุตรหรือย้ายที่อยู่อาศัยชั่วคราว เป็นต้น ให้สนใจที่จะเข้าร่วมงานกับองค์กรอีกครั้ง วิธีการนี้องค์กรจะมีข้อมูลของบุคคลดังกล่าวอยู่พอสมควร โดยเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานคุณสมบัติส่วนตัว และการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นภายใต้วัฒนธรรมขององค์กร เพื่อใช้ในการพิจารณาประกอบการตัดสินใจว่าบุคคลมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานใหม่หรือไม่

3) บุคคลที่เดินเข้ามาสมัครงานกับองค์กร หรือที่เรียกว่า “Walkin” วิธีการนี้องค์กรจะทำการสรรหาบุคลากรโดยพิจารณาบุคคลที่เข้ามาสมัครงานกับองค์กรในช่วงเวลาที่ผ่าน

มา ซึ่งทำให้องค์กรสามารถติดต่อและเชิญชวนมารับการคัดเลือกได้ไม่ยากนัก เนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้จักและสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรในระดับหนึ่ง

4) ประกาศรับสมัคร วิธีการนี้องค์กรสามารถสรรหาบุคลากรโดยประกาศผ่านทางสื่อสารมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ หรือปิดประกาศตามที่สาธารณะ เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ ให้สนใจสมัครเข้ารับการคัดเลือกจากองค์กร

การตัดสินใจเลือกชนิดของสื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย เช่น การเขียนแผ่นป้ายโฆษณาหน้าโรงงานกับการลงโฆษณาบนหน้าหนังสือพิมพ์ธุรกิจ แม้แต่สื่อชนิดเดียวกันก็เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่าง เช่น หนังสือพิมพ์รายวันฉบับภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และภาษาจีนจะเข้าถึงผู้อ่านที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้มีหน้าที่สรรหาบุคลากรจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในสื่อแต่ละชนิด เพื่อให้สามารถเลือกใช้สื่อที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ตลอดจนมีข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและผลลัพธ์ที่จะให้เพื่อให้การดำเนินงานคุ้มกับค่าของเงินที่ลงทุนไปได้

5) สถาบันการศึกษา องค์กรสามารถทำการสรรหาบุคลากรใหม่จากโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือสถาบันฝึกอาชีพ เนื่องจากปกติสถาบันการศึกษาเหล่านี้มีวัตถุประสงค์ในการผลิตบุคลากรในระดับต่างๆ เพื่อเข้าสู่กระแสแรงงานและรับใช้สังคม นอกจากนี้บุคคลกลุ่มนี้ยังมีความรู้และทักษะในงานตามที่องค์กรต้องการ องค์กรอาจทำการติดต่อโดยตรงกับแต่ละสถานศึกษาโดยตั้งโต๊ะรับสมัครในช่วงเวลาใกล้สำเร็จการศึกษา เพื่อทำการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมหรือใช้วิธีการอื่นในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่กำลังศึกษามีความสนใจในองค์กรและต้องการที่จะเข้าร่วมงานเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว เช่น การให้ทุนการศึกษา การส่งเสริมกิจกรรมของสถานศึกษาการจัดสัมมนา หรือการรณรงค์เพื่อสังคม เป็นต้น

6) สมาคมวิชาชีพ สมาคมวิชาชีพเป็นที่รวมตัวกันของบุคคลที่อยู่ในสาขาอาชีพเดียวกัน เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี ครู นักบิน เป็นต้น สมาคมวิชาชีพเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บุคคลที่ทำงานในสาขาอาชีพเดียวกันมาพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงาน และปกป้องสิทธิของตน สมาคมวิชาชีพจะมีข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกทั้งในด้านการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญพิเศษ ในกรณีที่องค์กรมีความต้องการบุคลากรในแต่ละสาขาอาชีพ องค์กรสามารถติดต่อขอความร่วมมือกับสมาคมวิชาชีพนั้นโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในแต่ละวิชาชีพโดยไม่ต้องเสียเวลามากนัก

7) องค์กรด้านแรงงาน องค์กรด้านแรงงานเป็นหน่วยงานที่รวบรวมบุคคลที่มีความคล้ายคลึงกันในการจ้างงานและการปฏิบัติงาน เช่น สหภาพแรงงาน สมาพันธ์แรงงาน สมาคมแรงงาน เป็นต้น องค์กรทางด้านแรงงานอาจเป็นองค์กรเฉพาะของแรงงานในสาขาใดสาขาหนึ่งหรือองค์กรแรงงานที่ได้จำกัดคุณสมบัติของสมาชิกมากนัก องค์กรทางด้านแรงงานจะมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมาชิก เช่น ประวัติส่วนตัว ประสบการณ์ ความถนัด และสภาวะการจ้างงาน ดังนั้น

หน่วยงานต่างๆ ที่มีความต้องการแรงงานอาจจะขอความร่วมมือจากองค์การทางด้านแรงงานในการสรรหามหาวิทยาลัยที่มีความเหมาะสมในบางตำแหน่ง

8) สำนักงานจัดหางาน ปัจจุบันได้มีการจัดตั้งหน่วยงานจัดหางานที่ทำหน้าที่ทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อทำหน้าที่ให้บริการจัดหางานให้แก่บุคคลและจัดหาแรงงานให้แก่องค์กรต่างๆ โดยที่หน่วยงานเหล่านี้จะมีวิธีการปฏิบัติและการคิดค่าบริการที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้มีหน้าที่สรรหามหาวิทยาลัยจะต้องศึกษารายละเอียดของตำแหน่งงานที่องค์กรมีความต้องการและข้อมูลของสำนักงานจัดหางานแต่ละแห่งเป็นอย่างดีก่อนที่จะทำการตัดสินใจ

9) การจ้างผู้มีความสามารถจากหน่วยงานอื่น ปัจจุบันการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ หรือตำแหน่ง เช่น แรงงานฝีมือ วิศวกร นักการเงิน นักสารสนเทศ นักบริหาร อาจารย์มหาวิทยาลัย จะส่งผลให้หลายหน่วยงานใช้วิธีสรรหามหาวิทยาลัยโดยการดึงตัวบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์มาจากหน่วยงานอื่นเพื่อเข้ามาร่วมงานหรือที่เรียกว่า “การซื้อตัว” เนื่องจากวิธีการนี้เป็นวิธีการที่ได้ผลรวดเร็วในทางปฏิบัติ แต่วิธีการนี้ส่งผลเสียแก่ตลาดแรงงานบุคลากร และองค์กรในหลายด้าน เช่น ก่อให้เกิดการแย่งชิงแรงงานอย่างรุนแรงในบางอุตสาหกรรม ส่งผลให้ค่าจ้างแรงงานสูงขึ้นเกินความจำเป็น นอกจากนี้อาจทำให้บุคลากรขาดความสามารถในการปฏิบัติงานที่แท้จริง เนื่องจากการเปลี่ยนงานที่บ่อยครั้งจนเกินไป หรือที่เรียกว่า “การกระโดดงาน”(Job Hopper)” ส่งผลให้บุคลากรมิได้เรียนรู้งานอย่างเต็มที่ เป็นต้น

10) การจ้างงานชั่วคราว งานบางประเภทหรือบางตำแหน่ง องค์กรอาจทำการสรรหามหาวิทยาลัยเพื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราวจนกระทั่งงานสำเร็จ หรือทำการต่อสัญญาตามข้อกำหนดของระยะเวลาที่ตกลงกัน เนื่องจากวิธีการนี้จะทำให้องค์กรไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา การคัดเลือก ค่าจ้างแรงงาน และค่าสวัสดิการในอัตราที่ใช้ไปสำหรับการจ้างงานปกติ

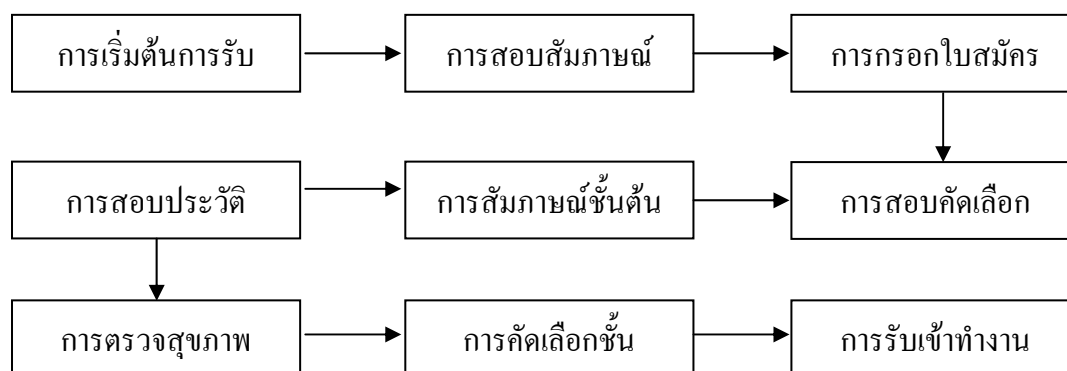
11) วิธีการอื่นๆ นอกจากนี้อาจมีการสรรหาที่กล่าวมาแล้ว ปัจจุบันองค์กรอาจทำการสรรหามหาวิทยาลัยได้จากแหล่งต่างๆ นอกเหนือจากที่เคยปฏิบัติในอดีต เช่น แรงงานจากต่างประเทศ การจ้างบริษัทรับเหมา การรับนักศึกษาฝึกงาน เป็นต้น ซึ่งองค์กรสามารถนำแรงงานในบางระดับมาใช้งานได้ตามที่ต้องการ ตลอดจนไม่ต้องกังวลกับค่าใช้จ่ายในการธำรงรักษาพัฒนาและสวัสดิการของบุคลากรในระยะยาว

จากวิธีการดังกล่าวจะพบว่า เนื่องจากปัจจุบันองค์กรสามารถสรรหามหาวิทยาลัยจากภายนอกองค์กรได้จากหลายแหล่ง ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ในการสรรหามหาวิทยาลัยจะต้องทำการศึกษาและติดตามข้อมูล พิจารณาสถานการณ์ด้านแรงงาน ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ข้อกำหนดขององค์กร ค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ตลอดจนข้อดีและข้อเสียของการจ้างงานแต่ละประเภท เพื่อให้สามารถดำเนินการสรรหามหาวิทยาลัยตามที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม

2.2.5 กระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน

ในแต่ละองค์กรจะมีขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานแตกต่างกันไป ตามแต่ความเหมาะสมของระยะเวลา งบประมาณ และความพร้อมของบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการคัดเลือก

นอกจากนี้งานในหน้าที่ต่างกัน เช่น ผู้บริหาร วิศวกร นักบัญชี เลขานุการ พนักงานเดินหนังสือ คนงานโรงงานอุตสาหกรรม ก็จะมีขั้นตอน รายละเอียด และวิธีการคัดเลือกที่แตกต่างกันไป โดยทั่วไปกระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานจะประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ซึ่งแสดงดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 กระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน

1) การเริ่มต้นการรับสมัคร เป็นขั้นตอนแรกในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรโดยเริ่มต้นตั้งแต่การแจกจ่ายใบสมัครและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครและการคัดเลือก เช่น คุณสมบัติของบุคลากรที่องค์กรต้องการ วิธีการกรอกใบสมัคร เอกสารสำคัญในการสมัครงาน ขั้นตอนและระยะเวลาในการคัดเลือก เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาจจะต้องมีการตอบข้อสงสัยและอำนวยความสะดวกแก่ผู้สมัคร เพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กรและกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ซึ่งจะทำให้ผู้สมัครสามารถเตรียมตัวสำหรับการคัดเลือกได้ถูกต้องและไม่เกิดความผิดพลาดขึ้นระหว่างการคัดเลือก

2) การสัมภาษณ์ขั้นต้น มีเป้าหมายสำคัญในการคัดบุคคลที่ขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมในการเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการอย่างชัดเจนออกจากกระบวนการคัดเลือก เพื่อให้มีองค์กร ผู้ทำการคัดเลือก และผู้สมัครต้องเสียเวลา ค่าใช้จ่าย และเสียความรู้สึก เนื่องจากการคัดเลือกบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ใช้ระยะเวลาและค่าใช้จ่ายสูงทั้งกับองค์กรและผู้สมัคร โดยเฉพาะในตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรโดยที่การสัมภาษณ์ขั้นต้นจะใช้ระยะเวลาไม่มากนัก และมักที่จะกระทำโดยหน่วยงานด้านบุคลากร หรือบุคคลที่พอมีความรู้ในงานที่องค์กรต้องการ

3) การกรอกใบสมัคร มีเป้าหมายในการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับผู้สมัครงาน โดยเฉพาะคุณสมบัติที่องค์กรต้องการในแต่ละงาน เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการพิจารณาความเหมาะสมในขั้นตอนต่อไป

4) การสอบคัดเลือก เป็นขั้นตอนที่หลายองค์การโดยเฉพาะหน่วยงานที่มีขนาดกลางและขนาดใหญ่ให้ความสำคัญมาก เนื่องจากมีความเชื่อว่าการสอบที่ได้รับการวางแผนอย่างดี มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ จะสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน ตลอดจนสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานนั้นๆ กับบุคคลที่ขาดคุณสมบัติได้ในระดับหนึ่งแต่ในความเป็นจริงนับเป็นการยาก สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายที่จะกำหนดข้อสอบที่สามารถวัดผลและประเมินพฤติกรรมบุคคลได้อย่างถูกต้องทั้งหมด ดังนั้นผู้ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากรสมควรนำผลการทดสอบมาใช้ประกอบการพิจารณาการคัดเลือกบุคลากรร่วมกับข้อมูลอื่นที่มี เพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานได้ตามที่องค์การต้องการ ดังนั้นการสอบสัมภาษณ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากเป็นงานที่ละเอียดอ่อน ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถเฉพาะตัวของผู้ทำการสัมภาษณ์ ในการผสมผสานปัจจัยต่างๆ การจับประเด็น การวิเคราะห์ และการตัดสินใจเพื่อให้การสัมภาษณ์บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

5) การสอบประวัติ เป็นการตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้สมัคร โดยองค์การจะทำการตรวจสอบจากข้อมูลอ้างอิงที่มีในขั้นตอนการรับสมัคร ตั้งแต่ครอบครัว การศึกษาการทำงาน ประวัติอาชญากรรม ตลอดจนทำการตรวจสอบจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ เช่น สถาบันการศึกษา ที่ทำงานปัจจุบันและที่ทำงานเก่า กรมตำรวจหรือหน่วยงานราชการอื่น เพื่อให้แน่ใจว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติถูกต้องตามที่องค์การต้องการและไม่มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดปัญหาแก่องค์การในภายหลังการให้ความสำคัญและความละเอียดรอบคอบกับขั้นตอนนี้จะขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน โดยงานที่ต้องการความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์จะให้ความสำคัญกับขั้นตอนนี้เป็นอย่างมาก เช่น นักบัญชี พนักงานธนาคาร หรือข้าราชการ เป็นต้น

6) การตรวจสอบสุขภาพ เป็นขั้นตอนเกือบสุดท้ายในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร โดยการตรวจสอบสุขภาพจะดำเนินการกับบุคคลที่ผ่านการทดสอบ การสัมภาษณ์ และการตรวจประวัติ แล้ว เนื่องจากขั้นตอนนี้จะสิ้นเปลืองทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง จึงสมควรนำมาใช้ในขั้นตอนท้ายของการคัดเลือก เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมก่อนการตัดสินใจขั้นสุดท้าย โดยที่เหตุผลสำคัญในการตรวจสอบสุขภาพมีดังต่อไปนี้

6.1) เพื่อคัดบุคคลที่มีสุขภาพไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานออกไปจากกระบวนการคัดเลือก เนื่องจากงานบางประเภทต้องการบุคคลที่มีสภาพร่างกายแข็งแรง มีความปกติ หรือมีคุณสมบัติพิเศษทางกายภาพ

6.2) เพื่อลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นขององค์การ เนื่องจากบุคคลอาจจะมีโรคประจำตัว หรือสุขภาพที่ไม่แข็งแรงก่อนเข้าร่วมงานกับองค์การ ถ้าองค์การรับบุคคลดังกล่าวเข้าร่วมงานโดยมิได้ทำการตรวจสอบสุขภาพอย่างละเอียด อาจทำให้องค์การต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลโดยไม่จำเป็นหรือถ้าบุคคลมีสภาพร่างกายที่ไม่เหมาะสมกับงานบางประเภทที่อาจจะก่อให้เกิดอุบัติเหตุและความสูญเสียขึ้นแก่องค์การ

6.3) เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อภายในองค์กร เนื่องจากโรคติดต่อสามารถที่จะแพร่ระบาดได้ในที่สาธารณะ ดังนั้นเมื่อรับบุคคลที่เป็นโรคติดต่อเข้าร่วมงานกับองค์กร ก็อาจทำให้บุคลากรที่ทำงานอยู่เดิมได้รับเชื้อไปด้วย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในด้านค่าใช้จ่าย ขวัญและกำลังใจของบุคลากรและผลิตภาพโดยรวม

7) การคัดเลือกขั้นสุดท้าย การคัดเลือกขั้นสุดท้ายจะดำเนินการโดยบุคคลหรือคณะบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อตัดสินใจว่าจะรับบุคคลที่ผ่านกระบวนการทั้งหมดเข้าร่วมงานกับองค์กรหรือไม่ โดยการพิจารณาข้อมูลที่ได้รับจากขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการคัดเลือกบุคลากร โดยอาจให้ความสำคัญกับบางปัจจัยในการคัดเลือก เช่น บุคลิกภาพ การศึกษาและการฝึกอบรม สติปัญญา ทักษะทางกายภาพ ความถนัด ประสบการณ์ หรือคุณสมบัติอื่นตามแต่ลักษณะงาน ซึ่งโดยปกติการคัดเลือกขั้นสุดท้ายมักจะให้อำนาจการตัดสินใจแก่หัวหน้างานโดยตรง เนื่องจากหัวหน้างานจะเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของหน่วยงานและบุคลากรที่เขาบริหารงานอยู่

8) การรับเข้าทำงาน เมื่อตัดสินใจรับบุคลากรเข้าทำงาน องค์กรจะทำการจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงานต่างๆ ตามความต้องการ โดยในช่วงแรกอาจจะมีระยะเวลาทดลองงาน (Probation Period) เพื่อทำการตรวจสอบและประเมินผลว่าบุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานและขององค์กรเพียงใด

ในช่วงเวลาทดลองงาน องค์กรจะมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ว่าบุคลากรที่รับเข้ามามีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานหรือไม่ บุคลากรสมควรที่จะได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มเติม โยกย้ายหรือให้ออกจากงานหรือไม่ โดยระยะเวลาในการทำผลงานของแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม ซึ่งจะอยู่ในช่วงระหว่าง 1-6 เดือน ปกติการคัดเลือกบุคลากรไม่จำเป็นที่จะต้องทำตามกิจกรรมทุกขั้นตอนในกระบวนการ ผู้มีหน้าที่คัดเลือกบุคลากรจะต้องทำการพิจารณา และตัดสินใจเลือกใช้วิธีการและขั้นตอนที่เหมาะสมในการคัดเลือกบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของแต่ละงานให้มากที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์กรมีความต้องการมากที่สุด เพื่อที่บุคคลจะได้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงการสร้างศักยภาพในการดำเนินงานและการพัฒนาการขององค์กรในอนาคต การสรรหาและการคัดเลือกเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่จะต้องทำการศึกษาและวางแผนทางปฏิบัติอย่างรอบคอบ โดยพิจารณาถึงปัจจัยที่สำคัญ เช่น ค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ตอบแทน แหล่งที่มาของบุคลากร ความยุติธรรม มาตรฐานในการคัดเลือก และการเมืองภายในองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งโดยปกติองค์กรสามารถสรรหาบุคลากรได้จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งแหล่งที่มาของบุคลากรทั้งสองแหล่งนี้จะมีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่สรรหาบุคลากรจะต้องมีความเข้าใจในคุณลักษณะข้อดี-ข้อเสียของแหล่งที่มาแต่ละชนิด เพื่อให้สามารถเลือกนำมาใช้ประกอบการได้สรรหาบุคลากร

อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยที่หัวใจสำคัญของการสรรหาคัดเลือกบุคลากรคือการเข้าถึงกลุ่มบุคคลที่องค์กรต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อจำกัดของเวลาและค่าใช้จ่าย โดยกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรจะสิ้นสุดลงเมื่อกลุ่มบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการสนใจที่จะเข้าร่วมงานกับองค์กร ซึ่งมักจะเป็นช่วงเวลาเดียวกับการเริ่มต้นของกระบวนการคัดเลือกบุคลากร นอกจากนั้นการคัดเลือกบุคลากรจะมีหลายขั้นตอน ตั้งแต่การเริ่มต้นการรับสมัคร การสัมภาษณ์ ขั้นตอนการกรอกใบสมัคร การสอบคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การสอบประวัติ การตรวจสอบสุขภาพ จนกระทั่งถึงการตัดสินใจรับบุคลากรเข้าร่วมงาน แต่ปกติในการคัดเลือกบุคลากรเราไม่จำเป็นต้องดำเนินการครบทุกขั้นตอน ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากรจะต้องตัดสินใจเลือกขั้นตอนต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ ตลอดจนค่าใช้จ่ายและเวลาที่ต้องเสียไป

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

เอ็ดวิน เอ. ล็อก (Edwin A. Locke) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึง ภาวะทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลจากการรับในผลงานของบุคคลบุคคลหนึ่งหรือประสบการณ์ในงานของบุคคลๆ หนึ่ง

โจฮานสัน, ฮาโน และ เพจ เอช. เทอร์รี่ (Johannson, Hano and Page H. Therry. 1975 : 197) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่เห็นได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพึงพอใจต่อส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ

3.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

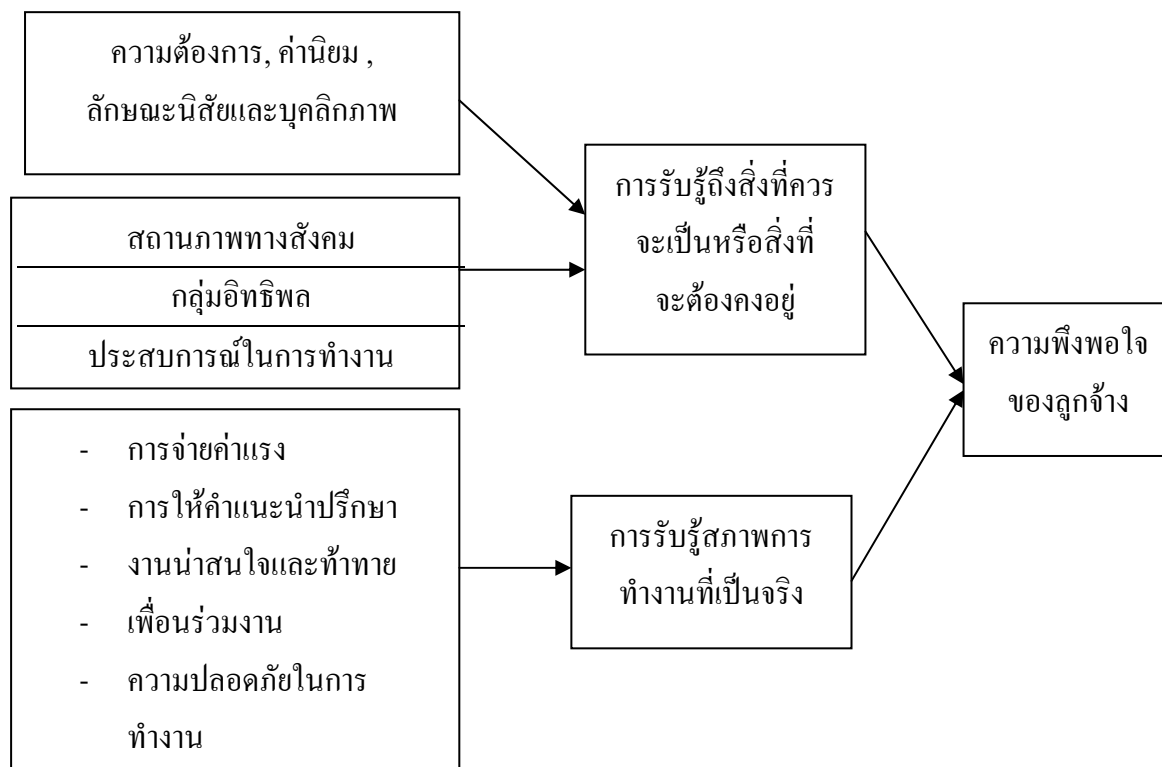
อารี เพชรผุด (2543 : 57-58) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า การรับรู้เกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น อาจพิจารณาได้เป็นสองส่วนคือ ส่วนที่ควรจะเป็น (Should be) และส่วนที่เป็นจริง (Actually is) ทั้งสองส่วนจะเป็นเครื่องมือที่จะชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ การรับรู้ถึงสภาพที่จะต้องรักษาไว้ซึ่งความต้องการและค่านิยมของบุคคล ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพทางสังคม กลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ทั้งหมดนี้เป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็น แต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชยหรือจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรืองานที่น่าสนใจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลรู้สึกพอใจหรือไม่พึงพอใจ

องค์ประกอบส่วนบุคคลจึงเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้นว่า ลักษณะส่วนตัว เช่น อายุ เพศ และการศึกษา ก็มีส่วนที่จะทำให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจการทำงาน คนอายุมากจะมีความพึงพอใจมากกว่าบุคคลอายุน้อย ผู้หญิงมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำมากกว่าผู้ชาย อาจจะเป็นเพราะผู้หญิงมีโอกาสน้อยกว่า และมีสถานภาพด้อยกว่า คนงานที่มีการศึกษาสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ

ความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ถ้าตรงกับความต้องการที่จะใช้ในการทำงานแล้วจะทำให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความสามารถที่มีอยู่แต่ใช้ในการทำงานไม่ได้ และลักษณะบุคลิกภาพ ของแต่ละบุคคลนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง คนที่มีบุคลิกภาพที่เข้มแข็งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจจากภายนอก (extrinsic motivation) องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานสามารถสรุปได้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อย หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงขององค์กรและการดำเนินงานขององค์กร
4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล
5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตรงตามความต้องการ และความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Information of the job) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ต้องย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีระดับการศึกษาสูง กระบวนการทำงาน และบุคคลระดับต่างๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดการ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมการบังคับบัญชา การประสานงานและการประเมินผลงานทุกกระบวนการต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม
9. สภาพภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโง่งการทำงาน
10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

ดังนั้นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แสดงได้ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ที่มา : อารี เพชรผุด. (2543). การบริหารงานบุคคล. หน้า 58.

นอกจากนั้น สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545 : 133-134) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงานโดยตรงซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์ประกอบทางด้านความคิด ความเข้าใจ (cognitive component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึกนึกคิด (affective component) ซึ่งเป็นส่วนที่เป็นอารมณ์หรือความรู้สึกที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เขารู้และเข้าใจอยู่ก่อนแล้ว และองค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (behavioral tendency component) ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรม เช่น เมื่อกล่าวว่า ฉันชอบทำงานในหลายลักษณะ (แสดงความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ) แต่งานของฉันยุ่งยากสับสนเกินไป (แสดงถึงความคิดความเข้าใจ) ฉันจึงวางแผนจะหางานใหม่ (แสดงถึงแนวโน้มของพฤติกรรม) เมื่อนำเอาลักษณะทั้งสามมาผสมผสานกันเป็นทัศนคติของบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับงานได้แล้ว สิ่งนี้จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงปฏิกิริยาของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน และสามารถจะทำนายถึงผลกระทบที่มีในอนาคตด้วย

3.3 ตัวกำหนดความพึงพอใจในงานและการจูงใจ

ตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานและการจูงใจ ซึ่ง แอนดรู เจ. ดับบริน (Andrew J. Dubrin, 1984 : 142) ซึ่งกล่าวไว้ในหนังสือของ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545 : 136-137) ว่าเป็นความคิดที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างกัน ความพึงพอใจ หมายถึง สถานะของความพอใจในขณะที่การจูงใจ หมายถึงการใช้ความพยายามมุ่งสู่เป้าหมาย การแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจูงใจและความพึงพอใจอาจทำได้โดยพิจารณาจากภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการจูงใจในงาน ซึ่งแสดงได้ดังภาพประกอบ 9

ความพึงพอใจ ในงาน (Job Satisfaction)	สูง	ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจ และอยู่อย่างสบายๆ (contented, relaxed worker)	ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจดี และทำงานหนัก (well-satisfied, hard charger)
	ต่ำ	ผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีความไม่พอใจ และไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่อง ใดๆ (disgruntled, uninvolved, worker)	ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจ แต่ทำงานหนัก (dissatisfied, hard working worker)
		ต่ำ	สูง
		การจูงใจในงาน (Job Motivation)	

ภาพประกอบ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการจูงใจในงาน

ที่มา : แอนดรู เจ. ดับบริน . Andrew J. Dubrin. (1984). Foundations of Organizational Behavior Englewood Cliffs. P.142

ฟรายด์ แลนเดอร์ และ เอช. พิคเกิล (Fried Lander and H. Pickle. 1968 : 195) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กรได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงานด้วย ความเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน และชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
2. รางวัลทางการเงิน รวมถึง ความเพียงพอของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้าง โครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหาร ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความเพียงพอของการติดต่อสื่อสารสองทางและความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยการว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงาน ความสามารถให้งานเสร็จทันกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจ และความสนใจในการกินดีอยู่ดีของคนงาน

5. การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์การ ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่าและความก้าวหน้าในงาน

3.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฟรดริก เฮอริเบิร์ก (Fredrick Herzberg :1966) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้

ความรู้สึกที่ดีนั้น โดยทั่วไปจะมีคู่กันไปกับลักษณะของเนื้อหา (job content) ส่วนความรู้สึกไม่ดีนั้นจะมีคู่ไปกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน หรือลักษณะนอกเนื้อหาหรือบริบทของงาน (job context) ดังนั้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivators) ปัจจัยจูงใจนี้คือความสำเร็จ (achievement) การได้รับความยอมรับ (recognition) ความก้าวหน้า (advancement) ตัวงานเอง (work itself) ความเป็นไปที่จะเจริญเติบโต (possibility of growth) และความรับผิดชอบ (responsibility)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน หรือเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors)

1. สถานภาพ
2. สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา
3. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
4. สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. คุณภาพของการควบคุมการบังคับบัญชา
6. นโยบายและการบริหารของบริษัท
7. ความมั่นคงในงาน
8. สภาพการทำงาน
9. ค่าจ้าง

ดังนั้น ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) จึงถือเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้มนุษย์จากสถานะที่เป็นกลางให้ไปอยู่ในสถานะที่อยากทำงาน ตามแนวคิดของ เฟรดริก เฮอริเบิร์ก (Fredrick Herzberg) ก็คืองานนั่นเอง โดยงานนั้นจะทำให้คนเกิดความรู้สึกว่า

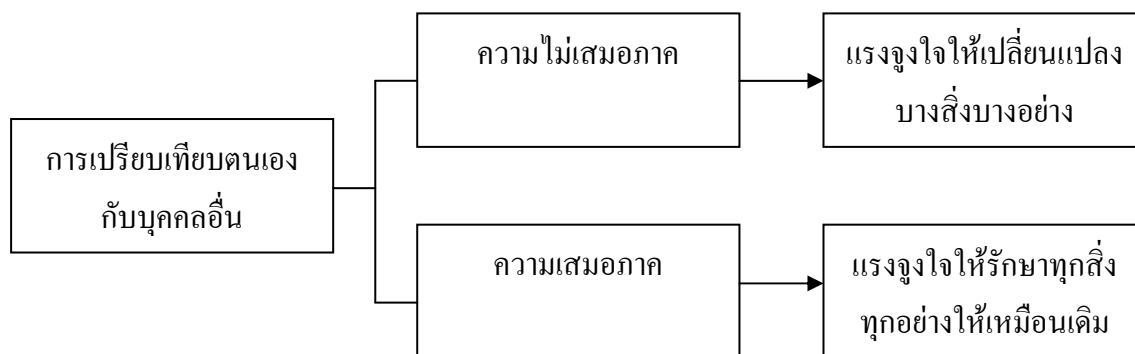
1. งานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อหน่าย เป็นสิ่งท้าทายและต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่
2. มีอิสรภาพที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถใช้ความคิดริเริ่มของตนเองได้อย่างเต็มที่
3. มีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มหรือหน่วยงาน
4. ได้รับการยอมรับนับถืออย่างจริงจังในผลสำเร็จของงานที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชา
5. การทำงานนั้นทำให้ผู้ทำเกิดการพัฒนาตนเองได้มีความรู้ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

นอกจากนั้น เฟรดริก เฮอร์เบอร์ก (Fredrick Herzberg) ยังกล่าวถึง ความรู้สึกที่ดีนั้น โดยทั่วไปจะมีคู่กันไปกับลักษณะของเนื้อหางาน (job content) ส่วนความรู้สึกไม่ดีนั้นจะมีคู่ไปกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน หรือลักษณะนอกเนื้อหาหรือบริบทของงาน (job context) ดังนั้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivators) ปัจจัยจูงใจนี้คือความสำเร็จ (achievement) การได้รับความยอมรับ (recognition) ความก้าวหน้า (advancement) ตัวงานเอง (work itself) ความเป็นไปที่จะจำเริญเติบโต (possibility of growth) และความรับผิดชอบ (responsibility)

3.5 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ เจ.สเตซี อัดัมส์ (J. Stacy Adams)

ทฤษฎีความเสมอภาค ของ เจ.สเตซี อัดัมส์ (J. Stacy Adams) กล่าวไว้ในหนังสือของ สมยศ นาวิการ (2543 : 329-331) ว่าเป็นการมุ่งเน้นถึงการรับรู้ของบุคคลว่า ได้ถูกปฏิบัติอย่างยุติธรรมเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ตามทฤษฎีความเสมอภาคแล้ว ถ้าบุคคลรับรู้ว่ามีผลตอบแทนเสมอภาคกับผลตอบแทนที่บุคคลอื่นได้รับจากการมีส่วนร่วมช่วยเหลืออย่างเดียวกันแล้ว บุคคลเหล่านั้นเชื่อว่าการปฏิบัติต่อพวกเขาย่อมยุติธรรมและเสมอภาค บุคคลจะประเมินความเสมอภาคโดยยึดอัตราส่วนระหว่างสิ่งที่ให้กับงาน (Input) และสิ่งที่ได้รับจากงาน (Outcomes) เช่น ค่ายกย่อง สวัสดิการและการเลื่อนตำแหน่ง อัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้รับอาจถูกเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นภายในกลุ่มงาน สภาวะของความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่ออัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้รับของบุคคลหนึ่งเท่ากับอัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้รับของอีกบุคคลหนึ่ง

ทฤษฎีความเสมอภาคตั้งอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานที่สำคัญสองข้อต่อแรงจูงใจ ประการแรก ทฤษฎีความเสมอภาคยืนยันว่าการรับรู้ ความไม่เสมอภาคจะสร้างความเครียดภายใน ประการที่สองความเครียดจะจูงใจเราให้ขจัดหรือลดความไม่เสมอภาค ความไม่เสมอภาคที่ถูกรับรู้ยังมีมากเท่าไร ความเครียดยิ่งรุนแรงมากขึ้นเท่านั้น และแรงจูงใจของเรายิ่งสูงขึ้นเท่านั้น เพื่อที่จะลดความเครียด แนวคิดของทฤษฎีความเสมอภาคจะแสดงให้เห็นชัดเจน ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 แสดงทฤษฎีความเสมอภาคของ เจ.สเตซี่ อัดัมส์ (J. Stacy Adams)

ที่มา : เจ.สเตซี่ อัดัมส์ (สมยศ นาวิการ. 2543 : 331 ; อ้างอิงจาก J. Stacy Adams. passim.)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การบริหารงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานในทุกด้านให้กับพนักงาน ตั้งแต่การวางแผนอัตราค่าจ้าง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อกระบวนการผลิตการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการทำงาน ได้มีนักวิชาการสาขาต่างๆ ให้ความหมายไว้หลายแนวคิด ดังต่อไปนี้

4.1 ความหมายประสิทธิผลของการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2538 : 1) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง การทำงานได้โดยสามารถทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

ดิณ ปรัชญพฤทธิ์ (2534 : 130) กล่าวถึงประสิทธิผลว่า หมายถึง ระดับที่คนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536 : 169) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์หรือ หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ประสิทธิผลในการทำงาน จึงหมายถึงผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะต้องตอบสนองหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและเปรียบเทียบกับคู่แข่งในธุรกิจเดียวกันว่าอยู่ในระดับใด นอกจากมาตรฐานที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้

4.2 การวัดประสิทธิผลขององค์การ

การวัดประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2538: 28) กล่าวถึงว่าประกอบไปด้วยหลายแนวทาง เช่น การวัดตามรูปแบบเดิมโดยอาศัยเกณฑ์การวัดต่างๆ จากการพิจารณาถึงขนาดของความสามารถขององค์การในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประสิทธิผลขององค์การจะเกิดขึ้นได้ต้องผสมผสานกับควมมีประสิทธิภาพขององค์การท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งจากภายนอกและภายในองค์การ ซึ่งลักษณะสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ วูดค็อก มิลค์ (Woodcock Milk, 1989 : 116) เห็นว่า การทำงานร่วมกัน บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงถึงลักษณะสำคัญ 11 ประการ ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน คือ มีจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานขององค์การ ที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ การที่บุคลากรมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายของบริษัทจะทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ความเปิดเผยต่อกันของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มีประสิทธิภาพบุคลากรจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา จะต้องกล้าเผชิญหน้า ช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่และจริงจัง การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความเชื่อถือว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหาต่อตนเอง และการทำความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นส่วนหนึ่งที่บุคคลหนึ่งต้องพยายามทำความเข้าใจในพฤติกรรม ทักษะ และความต้องการของบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เกิดการอภัย รู้จักผ่อนผัน ผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ซึ่งเป็นไปโดยธรรมชาติและจะต้องดำเนินไปร่วมกัน เพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วไม่สามารถจะประสบความสำเร็จได้ดีที่สุดได้ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ

4. ความร่วมมือและการแก้ไขความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ คือ การที่แต่ละคนเมื่อได้รับมอบหมายงานและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดอย่างตรงไปตรงมาได้

5. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม เป็นการทำงานที่คิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมา อย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้น จุดมุ่งหมายควรต้องมีความชัดเจน และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจอย่างดี เพราะเป็นหัวใจสำคัญที่จะป้องกันการเข้าใจผิดและป้องกันการโต้เถียงกันในการตัดสินใจสั่งการ บุคลากรที่ดีจะมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและจะอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่างๆ ได้ถูกต้อง

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งการทำงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้นำที่ถาวร หน่วยงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์ หมายความว่า จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา มิใช่ผู้นำเป็นผู้ทำเสียเอง ผู้นำที่สมควรเป็นผู้ชี้แนะประเด็นสำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ผลงานมากที่สุดก็คือ การมอบหมายงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลงานที่ออกมาของบุคลากรแต่ละคน

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่ดูจากลักษณะของทีมงาน และบทบาทที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีการทำงานด้วย การทบทวนงานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำ รู้จักคิด ปรับปรุงวิธีการ การทบทวนงานนั้นมีหลายวิธี และทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคนหรือของทีมโดยส่วนรวม

8. การพัฒนาตนเอง การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่างๆ ของแต่ละคน ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้ดีขึ้น ขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมงานจะมากขึ้นถ้าหากหน่วยงานให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคน และทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายอย่าง ไม่เพียงแต่คำนึงถึงทักษะของความรู้เท่านั้น

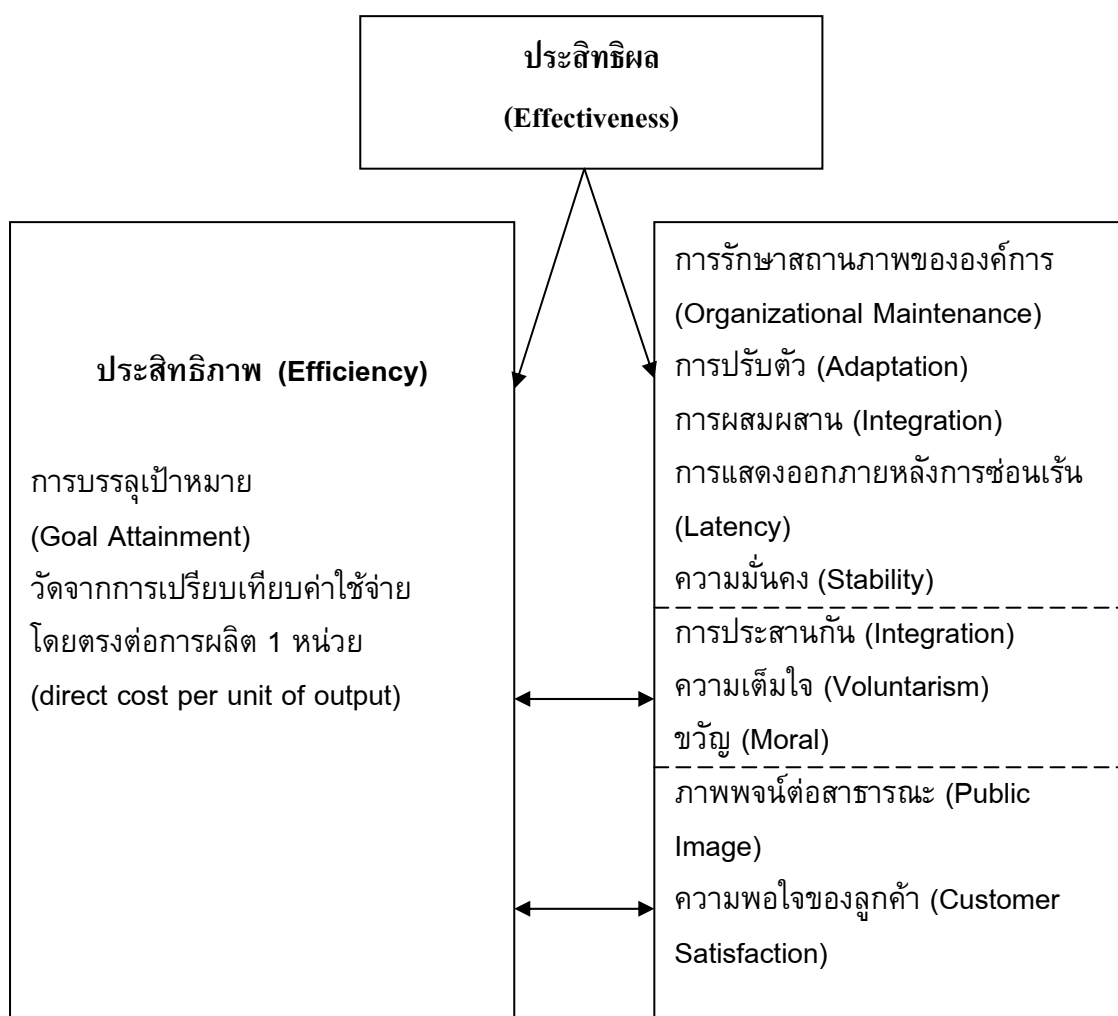
9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ในการทำงานร่วมกันแม้ว่าทีมงานจะมีลักษณะที่ดีเพียงใด แต่ถ้าหากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้ว ความสำเร็จของการทำงานก็จะมีอุปสรรค ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะที่เป็นการแน่ใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมได้รับการสื่อสารและความเข้าใจ สมาชิกพยายามเข้าใจปัญหาและอุปสรรคและยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น การค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับอีกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง ไม่เป็นผู้แข่งกระด้าง พยายามนำความคิดเห็นของทีมงานมาพิจารณาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีความเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละคน

10. การกำหนดบทบาทสมาชิกอย่างชัดเจนซึ่งสมาชิกจะต้องเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อความหมายหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน ซึ่งจะต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ คือ ต้องหาวิธีหยังความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของ ผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ เช่น คำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาพเขียน สัญลักษณ์หรือสื่อมวลชน เป็นต้น ถ้าหากใช้สื่อที่เป็นคำพูด ผู้พูดต้องใช้ศิลปะในการพูด ถ้าเป็นการเขียนต้องใช้ศิลปะในการเขียน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการสื่อสารทั้งสิ้น การสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงานได้

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ดังที่ เพียร์สัน, แคปโลว์ และ เคท แอนด์ เคน (บัญญัติ แก้วส่อง.2545 :12 ; อ้างอิงจาก Persons, Caplow และ Katz & Kahn. passim.) ซึ่งมองว่าประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลขององค์การ โดยองค์การต้องมีทั้งประสิทธิภาพและสามารถรักษาไว้ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ขององค์การ (Organization Maintenance) ซึ่งแสดงได้ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 องค์ประกอบของประสิทธิผล

ที่มา : เพียร์สัน, แคปโลว์ และ เคท แอนด์ เคน (บัญญัติ แก้วส่อง.2545 :12 ; อ้างอิงจาก Persons, Caplow และ Katz & Kahn , passim.)

4.4 วิธีการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ

วิธีการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2538 : 32-36) กล่าวถึงว่าอาจทำได้ 4 วิธี ดังนี้

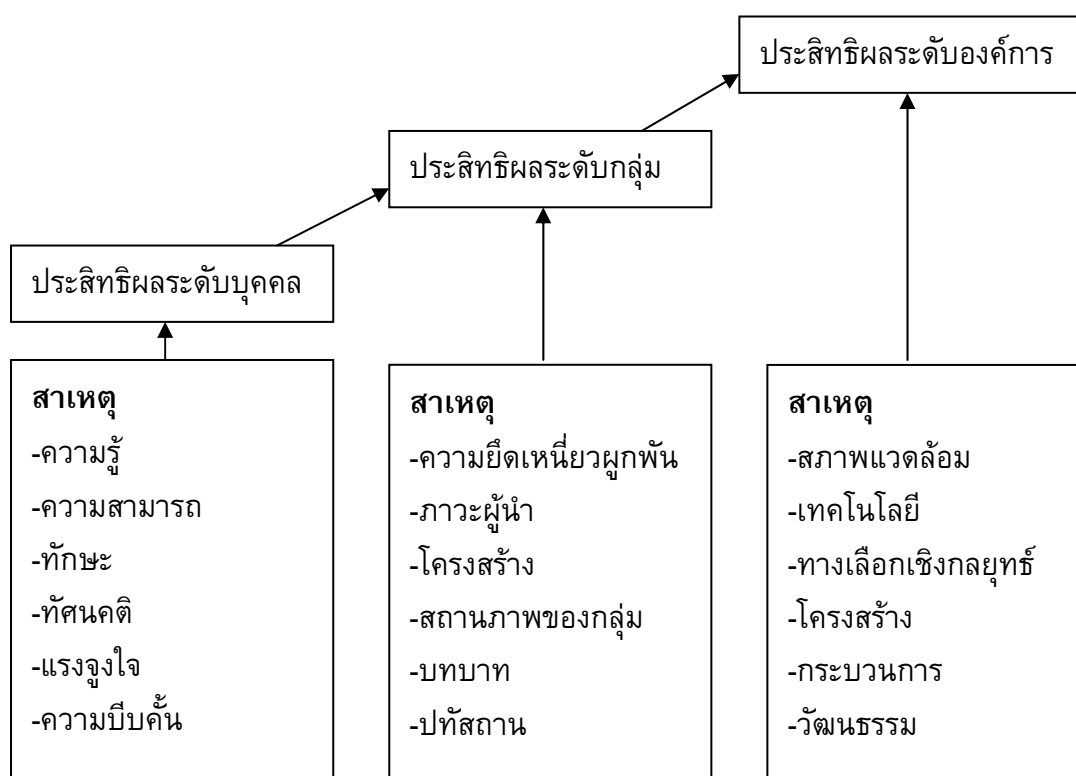
1. วิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) โดยยึดหลักที่ว่า องค์การทุกองค์การมีจุดมุ่งหมาย ดังนั้นการวัดผลสำเร็จของเป้าหมายจึงเป็นแนวทางสำหรับการวัดประสิทธิผลมากที่สุดแต่ก็มีข้อจำกัดมาก เช่น จะใช้ได้หากเป้าหมายขององค์การมีจำกัดและหนักแน่น แต่ถ้าเป็นเป้าหมายเชิงต่อเนื่องหรือเป้าหมายหลายอย่างจะเป็นการยุ่งยากขึ้น ดังนั้นบุคลากรทุกคนในองค์การต้องเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันให้มากที่สุด
2. วิธีการวัดประสิทธิผลเชิงระบบ โดยอาศัยแนวคิดที่ว่าองค์การประกอบด้วยส่วนย่อยๆ และการพิจารณาเชิงระบบที่สมบูรณ์ต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. วิธีการบริหารประสิทธิผลโดยอาศัยกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วน (The Strategic Constituencies Approach) โดยองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการของส่วนต่างๆ ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมและสามารถอยู่รอดได้โดยอาศัยการสนับสนุนจากส่วนต่างๆ เหล่านี้
4. การใช้วิธีการแข่งขันคุณค่า (The Competing –Values Approach) ซึ่งเป็นการถือเอาคุณค่าความนิยมเป็นศูนย์กลางการประเมิน ทั้งนี้โดยไม่มีข้อสมมุติว่าคุณค่าที่ผู้ประเมินจะใช้วัดนั้นจะสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกับสิ่งที่ผู้ประเมินต้องการจะประเมินเสมอ

4.5 ระดับของประสิทธิผล

ระดับของประสิทธิผล กิปสัน, อีวานโนวิช และ ดอนแนลลี เจอาร์. (บัญญัติ แก้วส่อง. 2545 : 15 ; อ้างอิงจาก Gibson, Ivanovich and Donnelly Jr.) กล่าวไว้ในหนังสือของว่า ประสิทธิผลขององค์การ ตามทัศนะของ สามารถจะพิจารณาได้ใน 3 ลักษณะดังนี้

1. ประสิทธิผลระดับบุคคล (Individual effectiveness) ประสิทธิภาพระดับบุคคลมีสาเหตุมาจาก ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) ของบุคคลในการดำเนินงาน นอกจากนี้ประสิทธิผลยังมีสาเหตุมาจากทัศนคติ (Attitude) ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยโดยมีแรงจูงใจ (Motivation) เป็นตัวสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีประสิทธิผลหรือไม่ และในขณะเดียวกันภาวะความบีบคั้น (Stress) อาจเป็นสิ่งเร่งรัด หรืออุปสรรคต่อประสิทธิผลของบุคคลได้
2. ประสิทธิผลระดับกลุ่ม (Group effectiveness) ในด้านประสิทธิผลระดับกลุ่มนั้น สาเหตุสำคัญที่ทำให้กลุ่มมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความยึดเหนี่ยวผูกพัน (Commitment) เป็นความรู้สึกร่วมของคนในกลุ่มที่มีความผูกพันกันของคนในกลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความยึดเหนี่ยวผูกพันกันสูง กลุ่มก็จะมีประสิทธิผล ถ้ากลุ่มยึดเหนี่ยวกันต่ำ ประสิทธิภาพก็จะต่ำด้วย นอกจากนั้นภาวะผู้นำของกลุ่มก็จะมีผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มมาก ผู้นำที่ทำให้กลุ่มทำงานร่วมกันได้อย่างดี งานของกลุ่มก็จะประสบผลสำเร็จ ในด้านโครงสร้างของกลุ่มจะเอื้อให้กลุ่มทำงานได้มากน้อยเพียงใด สถานภาพของกลุ่มที่ได้รับการยอมรับหรือไม่ได้รับการยอมรับก็มักจะส่งผลต่อการทำงานของกลุ่มได้ง่ายหรือยาก เช่นเดียวกับบทบาทและปทัสถานของกลุ่ม ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นกลุ่มและการทำงานของกลุ่ม

3. ประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organizational effectiveness) ในด้านประสิทธิภาพระดับองค์การนั้นสาเหตุที่สำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลมาจากสภาพแวดล้อมองค์การที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิผลแตกต่างกันมาก เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงมีผลต่อการปรับตัวขององค์การในการทำงาน ทางเลือกเชิงกลยุทธ์เป็นแนวคิดขององค์การในการดำเนินงานว่ามีทางเลือกเชิงกลยุทธ์มากน้อยเพียงใด ถ้ามีทางเลือกได้หลายทาง โอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าโอกาสทางเลือกที่น้อยทางในด้านโครงสร้างขององค์การจะเอื้อให้องค์การมีความยืดหยุ่น หรือแข็งตัวต่อการปรับตัวซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม กระบวนการขององค์การและวัฒนธรรมก็เช่นเดียวกัน ซึ่งลักษณะประสิทธิผลในแต่ละระดับและสาเหตุของประสิทธิผลแสดงได้ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 สาเหตุของประสิทธิผลในแต่ละระดับ

ที่มา : กิปสัน, อีวานโนวิช และ ดอนแนลลี เจอาร์. (บุญชร แก้วส่อง. 2545 : 15 ; อ้างอิงจาก Gibson , Ivanovich and Donnelly Jr., passim.)

จากที่กล่าวมาข้างต้นประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจึงเป็นระดับที่คนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นประสิทธิผลขององค์การจะเกิดขึ้นได้ต้องผสมผสานกับความมีประสิทธิภาพ

ขององค์การท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งด้านสถานภาพของบุคลากรในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ที่ส่งผลถึงความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่เลขที่ 128 หมู่ 3 ถนนสุขสวัสดิ์ อ.พระสมุทรเจดีย์ จ. สมุทรปราการ 10290 โทรศัพท์ 662815 2060 โทรสาร 6624537213-14

ประวัติบริษัท

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งบริษัทแต่เริ่มแรกคือ การให้บริการตรวจสอบเรือสินค้า ตรวจสอบ สินค้า และ ฯลฯ เป็นต้น ต่อมาความต้องการซ่อมเรือพาณิชย์เพิ่มมากขึ้น บริษัทฯ จึงได้เปลี่ยน วัตถุประสงค์โดยให้บริการด้านอยู่เรือแทน เพื่อซ่อมทำเรือพาณิชย์ทั่วไป ปัจจุบัน “อาซิมา” ยังคง ลงทุนด้านทรัพยากรบุคคลและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในงานเสมอมา เพื่อให้การซ่อมทำ การ ต่อเรือ งานวิศวกรรม และงานตัดแปลงเรือ มีคุณภาพและสามารถส่งมอบงานได้ตรงตามเวลาที่ กำหนดบริษัท มีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้เรือมีคุณภาพได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับแก่เจ้าของเรือทั้ง ในประเทศและต่างประเทศ

บริษัท อาซิมา ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2543 นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้พัฒนาอุปกรณ์เครื่องจักรกลต่างๆ เพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต อาทิ ลานต่อเรือ, คานลาดด้านทิศเหนือและทิศใต้, คานตรีเครน เป็นต้น

บริษัทฯ ได้รับการรับรองคุณภาพ ISO 9002 สำหรับเรือต่อ และ ISO 9001 version 2000 สำหรับเรือซ่อมทำ จาก Lloyd's Register Quality Assurance เพื่อเป็นการเพิ่มความมั่นใจให้แก่ ลูกค้า

การให้บริการ (Service) ของบริษัท มีดังนี้

1. Dry docking บริษัทจะมีอยู่ลอยน้ำ 2 อยู่ ได้แก่ อาซิมา 1 และ 2 ให้บริการอุปกรณ์ สนับสนุนการขึ้นอยู่สำหรับเรือที่มีขนาดตั้งแต่ 8,000 ถึง 20,000 ตันตัน ตามลำดับ
2. ship –Building การต่อเรือ โดยออกแบบตัวเรือและระบบที่เกี่ยวข้อง และมีการนำ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในกิจการของบริษัท เช่น การสร้างแบบจำลองเรือ การออกแบบ ด้วยระบบที่เหมาะสมตรงตามความต้องการและงบประมาณของผู้ใช้บริการ
3. งานด้านวิศวกรรม (engineering) ความสามารถของบริษัทมิได้จำกัดอยู่แค่เพียงการ ซ่อมเรือ หรือต่อเรือ แต่รวมไปถึงงานด้านวิศวกรรมต่างๆ เช่น งานสร้างทางเดินเท้า, สะพาน, สิ่งก่อสร้างนอกชายฝั่ง รวมทั้งงานหลักทางเดินระหว่างอาคารผู้โดยสารชั้นบนและล่าง ณ สนามบิน สุวรรณภูมิ

4. การซ่อมเรือนอกฝั่ง บริษัท สามารถจัดการซ่อมทำเรือที่ทอดสมอนอกฝั่ง โดยทีมงานซ่อมทำที่มีความชำนาญ พร้อมนำเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพใส่เรือออกไปให้การซ่อมทำ รวมถึงงานเชื่อมหม้อแปลง งานซ่อมระบบปรับอากาศ ระบบเครื่องกำเนิดไฟฟ้า เครื่องมือตัดต่อแก๊ส ปัมและเครน เพื่อให้แน่ใจว่างานจะสามารถเสร็จทันตามกำหนดเวลา รวมทั้งเป็นที่พึงพอใจแก่ลูกค้าด้วย ซึ่งลักษณะการให้บริการการซ่อมเรือนอกฝั่ง ประกอบไปด้วยการซ่อมทำเครื่องยนต์หลักและเครื่องยนต์สนับสนุนมี ดังนี้

4.1 ซ่อมทำปั้มและเครื่องจักรสนับสนุน

4.2 ซ่อมทำท่อ

4.3 ซ่อมทำงานเหล็กทั้งแบบชั่วคราวและถาวร

4.4 งานไฟฟ้า

4.5 แก้ไขปัญหาระบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นบนเรือ

4.6 การทดสอบต่างๆ เช่น ทดสอบโดยวิธีที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ตัวเรือ

ทดสอบเรือ ทดสอบเกียร์ เป็นต้น

4.7 ซ่อมทำเครน

4.8 ทำความสะอาดและทาสี

4.9 พ่นทรายและทาสีตัวเรือ

4.10 ซ่อมทำเครื่องยนต์และปั้มไฮดรอลิค

5. NDT เป็นการทดสอบที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย (NDT) ด้วยเครื่องวัดอัลตราโซนิก อนุภาคแม่เหล็ก เอ็กซ์เรย์ และการย้อมสี

6. การดัดแปลงสภาพเรือ (concision) บริษัทมีความสามารถในการดัดแปลงสภาพเรือ ซึ่งเป็นงานที่ต้องการความสามารถเฉพาะทาง และค่อนข้างสลับซับซ้อน แต่เนื่องจากมีเครื่องมือที่ทันสมัย และมีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบ โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาสนับสนุนการทำงาน ทำให้บริษัทสามารถคำนวณสภาพเรือที่จะดัดแปลงแต่ละลำได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ตามความต้องการของลูกค้า นอกจากนี้ ยังประสบความสำเร็จในการส่งมอบเรือที่ดัดแปลงสภาพเป็นที่เรียบร้อย เช่น เรือแทบทิม และเรือวีแอล 5 เป็นต้น

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อักรินทร์ พาพเสวต (2546) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ของอายุและประสบการณ์การทำงานของพนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รักษณีย์ มหานพวงศ์ชัย (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเครื่องสุขภัณฑ์อเมริกันสแตนดาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า และด้านค่าจ้าง และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

สุนิสา ภาชนะ (2544) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหาร ช่วงเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปราการ กุฎีคง (2544) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัททีพีไอคอนกรีต จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จากการประเมินตนเองของพนักงานมีความแตกต่างกันตามปัจจัยเชาวน์อารมณ์ ทัศนคติ อายุ และ เพศ ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานจากการประเมินโดยเพื่อนร่วมงานและการประเมินโดยหัวหน้า งานไม่พบความแตกต่าง

จุฑามาศ ปานสมบุรณ์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการผลิตของบริษัทวงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผลจากการ วิจัย มีดังนี้

1. พนักงานในสายปฏิบัติการผลิตที่ปฏิบัติงานในบริษัทมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน การจูงใจ ด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลิกภาพโดยรวมของพนักงานสายปฏิบัติงานผลิตที่ปฏิบัติงานในบริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่พบว่ามีบุคลิกภาพแบบ A
3. ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
4. พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในสายปฏิบัติงานผลิตในด้านประสิทธิภาพการ ทำงาน โดยเทียบกับปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับค่อนข้างเพิ่มขึ้น ด้านการมาทำงานสาย/ขาดงานอยู่ใน ระดับปานกลาง ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจโดยรวมใน การทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างพึงพอใจ และด้านแนวโน้มในการทำงานต่อไปในอนาคตอยู่ในระดับ ทำต่อ
5. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในด้านประสิทธิภาพการ ทำงาน ด้านการมาทำงานสาย/ขาดงาน ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ และด้านความพึงพอใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการ

ปฏิบัติงานต่างกัันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย/ขาดงาน และด้านความพึงพอใจโดยรวม แตกต่างกัันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะแตกต่างกัันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังที่ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550 : 138) ได้กล่าวถึง (The Human Resource Management-HRM) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกิจกรรมการออกแบบ เพื่อจัดหาและร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์การให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจให้มีความเท่าเทียมและเกิดความ เป็นธรรมให้สอดคล้องกับนโยบายในการบริหารจัดการขององค์การเป็นสำคัญ ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่เห็นได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพึงพอใจต่อส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเฟรดริก เฮอร์เบอร์ก (Fredrick Herzberg :1966) เป็นผู้คิดค้นทฤษฎีสองปัจจัยอันเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน โดยกล่าวถึงความรู้สึกที่ดีนั้นโดยทั่วไปนั้นจะมีคู่กันไปกับลักษณะของเนื้อหา (job content) ส่วนความรู้สึกไม่ดีนั้นจะมีคู่ไปกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน หรือลักษณะนอกเนื้อหาหรือบริบทของงาน (job context) ดังนั้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivators) ปัจจัยจูงใจนี้คือความสำเร็จ (achievement) การได้รับความยอมรับ (recognition) ความก้าวหน้า (advancement) ตัวงานเอง (work itself) ความเป็นไปที่จะเจริญเติบโต (possibility of growth) และความรับผิดชอบ (responsibility) ดังนั้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน หรือเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) สถานภาพ สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา คุณภาพของการควบคุมการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของบริษัท ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง ในขณะที่ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งอลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2539 :71) ได้กล่าวถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้นักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้ และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น ดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่เกิดจากความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยพิจารณาถึงภารกิจที่ปฏิบัติ ความสามารถ ซึ่งการบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย อยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณคุณภาพ และผลผลิตที่เหมาะสมกับเวลาในผลงานที่ออกมาซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุ

ภารกิจขององค์กรที่สำคัญได้สำเร็จ โดยเฉพาะในด้านการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานร่วมกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซียเน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัท เอเซียเน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่เลขที่ 128 หมู่ 3 ถนนสุขสวัสดิ์ อำเภอ พระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ 10290 จำนวนรวมทั้งสิ้น 387 คน (ที่มา : บริษัท เอเซียเน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) : วันที่ 15 มิถุนายน 2550)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอเซียเน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จากประชากรจำนวน 387 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5 ซึ่งสูตรที่ใช้ในการ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2549 : 178)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ	n	=	ขนาดตัวอย่าง
	N	=	ขนาดของประชากร
	e	=	สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ = 5%

แทนค่า	n	=	$\frac{387}{1+(387)(0.05)^2}$
		=	197 คน

ดังนั้นจึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 197 คน ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 53 คน ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 250 คน เมื่อ

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกเป็นพนักงานปฏิบัติการ 8 ฝ่าย/แผนก แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละชั้นให้ได้จำนวนตัวอย่าง 250 คน ดังแสดงตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ฝ่าย/แผนก	จำนวน ประชากร	การคำนวณ สัดส่วน	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ	35	35 x (250/387)	23
2. ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง	27	27 x (250/387)	17
3. แผนก IT	3	3 x (250/387)	2
4. ฝ่ายการตลาด	18	18 x (250/387)	12
5. ฝ่ายการเงินและบัญชี	13	13 x (250/387)	8
6. แผนกบริหารโครงการ	6	6 x (250/387)	4
7. แผนกควบคุมคุณภาพ	25	25 x (250/387)	16
8. ฝ่ายผลิต	260	260 x (250/387)	168
รวม	387		250

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายละเอียดของขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบในการพิจารณาศึกษาปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้วิจัยศึกษาจากนิยามและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบปลายปิด (Close-end) แบบมีให้เลือก 2 คำตอบ

(Dichotomous choices) แบบมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple choices) และแบบปลายเปิด (Open-end) ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อคำถามมีลักษณะข้อมูลประเภทต่างๆ ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งกำหนดช่วงอายุคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2549 : 129)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากการสอบถามข้อมูลจากฝ่ายบุคลากรบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) บริษัทมีพนักงานอายุระหว่าง 23 ปี ถึง 59 ปี เนื่องจากเป็นค่าอายุเริ่มต้นต่ำสุดและสูงสุดของพนักงานปฏิบัติการ (ที่มา : ฝ่ายบุคลากรบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) : วันที่ 15 มิถุนายน 2550) โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล คือ 3 ชั้น ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้นคือ

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{59-23}{3} \\ &= 12 \text{ ปี}\end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ตาราง 2 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

ช่วงอายุ	
23-35 ปี	36-48 ปี
49 ปีขึ้นไป	

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- 1) ประถมศึกษา
- 2) มัธยมศึกษา/ปวช.
- 3) ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- 4)ปริญญาตรี

ข้อที่ 4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งกำหนดช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน คำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2549 : 129)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากการสอบถามข้อมูลจากฝ่ายบุคลากรบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) บริษัทมีพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1 ถึง 29 ปี เนื่องจากเป็นค่าระยะเวลาปฏิบัติงานเริ่มต้นต่ำสุดและสูงสุดของพนักงานปฏิบัติการ (ที่มา : ฝ่ายบุคลากรบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) : วันที่ 15 มิถุนายน 2550) โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล คือ 4 ชั้น ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้นคือ

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{29-1}{4} \\ &= 7 \text{ ปี}\end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานข้างต้น สามารถแสดงช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ตาราง 3 ช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

ช่วงระยะเวลาปฏิบัติงาน	
1-8 ปี	9-16 ปี
17-24 ปี	25 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 5 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- 1) พนักงานระดับหัวหน้างาน
- 2) พนักงานระดับปฏิบัติการ

ข้อที่ 6 รายได้ต่อเดือน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ซึ่งกำหนดช่วงรายได้ต่อเดือน คำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2549 : 129)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากการสอบถามข้อมูลจากฝ่ายบุคลากรบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) บริษัทมีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,200 บาท ถึง 28,000 บาท เนื่องจากเป็นค่ารายได้

ต่อเดือนเริ่มต้นต่ำสุดและสูงสุดของพนักงานปฏิบัติการ (ข้อมูลจากฝ่ายบุคลากรบริษัท เอเซีย นมารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) : 2550) โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล คือ 4 ชั้น ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้นคือ

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{28,000-4,200}{4} \\ &= 5,950 \text{ บาท}\end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงรายได้ต่อเดือนข้างต้น สามารถแสดงช่วงรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ตาราง 4 ช่วงรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

รายได้ต่อเดือน	
4,200-10,150 บาท	10,151-16,100 บาท
16,101-22,050 บาท	22,051 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย นมารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วย

- บรรยากาศในการทำงาน มี 7 ข้อ (ข้อที่ 1-7)
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มี 5 ข้อ (ข้อที่ 8-12)
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มี 5 ข้อ (ข้อที่ 13-17)

ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

- | | | | |
|------------|---|---------|---|
| ระดับคะแนน | 5 | หมายถึง | ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานดีมาก |
| ระดับคะแนน | 4 | หมายถึง | ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานดี |
| ระดับคะแนน | 3 | หมายถึง | ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานปานกลาง |
| ระดับคะแนน | 2 | หมายถึง | ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานไม่ดี |
| ระดับคะแนน | 1 | หมายถึง | ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานไม่ดีอย่างมาก |

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2549 : 129)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21-5.00	ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานดีมาก
3.41-4.20	ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานดี
2.61-3.40	ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานปานกลาง
1.81-2.60	ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานไม่ดี
1.00-1.80	ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานไม่ดีมาก

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วย

- การวางแผนอัตรากำลัง มี 4 ข้อ (ข้อที่ 1-4)
- ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มี 3 ข้อ (ข้อที่ 5-7)
- ด้านการพัฒนาพนักงาน มี 2 ข้อ (ข้อที่ 8-9)
- ด้านการจ่ายค่าตอบแทน มี 3 ข้อ (ข้อที่ 10-12)
- ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 8 ข้อ (ข้อที่ 13-20)
- ด้านขวัญและกำลังใจ มี 3 ข้อ (ข้อที่ 21-23)

ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง พึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง พึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง พึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง พึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง พึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2549 : 129)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.21-5.00	พึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด
3.41-4.20	พึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก
2.61-3.40	พึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ปานกลาง
1.81-2.60	พึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์น้อย
1.00-1.80	พึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย

- ด้านปริมาณงาน มี 4 ข้อ (ข้อที่ 1-4)
- ด้านคุณภาพ มี 4 ข้อ (ข้อที่ 5-8)
- ด้านผลผลิต มี 2 ข้อ (ข้อที่ 9-10)

ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานดีมาก
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการการทำงานดี
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดีย่างมาก

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2549 : 129)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซียนมารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย

คะแนนเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
4.21-5.00	มีประสิทธิภาพในการทำงานดีมาก
3.41-4.20	มีประสิทธิภาพในการทำงานดี
2.61-3.40	มีประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง
1.81-2.60	มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี
1.00-1.80	มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดีย่างมาก

สรุปได้ว่า ระดับการวัดข้อมูลประเภท Interval Scale ให้คะแนนกำหนดไว้ตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดย 5 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางบวกที่สุด และตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางลบที่สุดจะเป็นเลข 1

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ศึกษาศาสตรนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ศึกษาศาสตรนิพนธ์พิจารณาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง และนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถาม ไปทดสอบ (Tryout) ครั้งที่ 1 กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อนำกลับมาทดสอบหาความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) สูตรของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูงได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8094 โดยค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเท่ากับ .7928 ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ .7943 และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเท่ากับ .7417

7. นำแบบสอบถามไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 ชุด หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งลักษณะของการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) 250 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา บทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. หลังจากเก็บข้อมูลแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for Social Science) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ซึ่งใช้สถิติดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจ และส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านผลผลิต

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจ และส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านผลผลิต

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ และด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

2.2 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

2.3 สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545 : 36)

$$P = \left[\frac{f}{n} \right] \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 36)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 38)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
-------	------	-----	--

$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 : 35)

$$\alpha = \frac{\overline{k \text{ cov ariance}} / \overline{\text{var iance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{cov ariance}} / \overline{\text{var iance}}}$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient
k	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{cov ariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{\text{var iance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำตอบ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 : 108) ใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านเพศ และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยมีสูตรดังนี้

ในการทดสอบ t-test หาค่าแปรปรวนของข้อมูลโดยการทดสอบ Levene' test ถ้าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มให้พิจารณาค่าในแถว Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้พิจารณาค่าในแถว Equal variances not assumed

3.1.1 กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($s_1^2 = s_2^2$)

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{s_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ $\overline{X_i}$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ i ; i = 1 , 2
s_p	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

n_i แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i

s_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$

$$s_p^2 = \frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

3.1.2 กรณีความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($s_1^2 \neq s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ = V

$$V = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -distribution

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

V แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 293) มีสูตรดังนี้

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน มีสูตรดังนี้

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	k-1	SS _(B)	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(w)}}$
ภายในกลุ่ม (W)	n-k	SS _(w)	$MS_{(w)} = \frac{SS_{(w)}}{n-k}$	
รวม (T)	n-1	SS _(T)		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(w)}}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมุติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	SS _(B)	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Squares)
	SS _(w)	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)
	MS _(B)	แทน	ค่าประมาณการของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Squares between groups)
	MS _(w)	แทน	ค่าประมาณการของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Squares within groups)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

$t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับ
ความเชื่อมั่น 95% และชั้นห่างความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = $n-k$

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.2.2 ใช้ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung, 2001 :300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS(B)}{MS(W)} \quad \text{โดยค่า} \quad MS(W) \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) s_i^2$$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS(B)$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
(Mean Square between group)

$MS(w)$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
(Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

N แทน ขนาดของประชากร

s_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์.2543 : 116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS(w) \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$MS_{(w)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Fordythe
	$\overline{X_i}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	$\overline{X_j}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	N_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	N_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 311-312) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อ 2 และ ข้อ 3 มีสูตรดังนี้

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	=	ผลรวมคะแนน X
	$\sum Y$	=	ผลรวมคะแนน Y
	$\sum X^2$	=	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	=	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	=	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X และชุด Y
	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r มีดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 437)

- 1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลดลง แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
- 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
- 3) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

5) ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

ตาราง 6 แสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	สูงมาก (Very strong)
0.61 - 0.80	ค่อนข้างสูง (Strong)
0.41 - 0.60	ปานกลาง (Moderate)
0.21 - 0.40	ค่อนข้างต่ำ (weak)
0.01 - 0.20	ต่ำมาก (Very weak)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
- S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares)
- df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
- SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
- F แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
- t แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบที (T-distribution)
- r แทน ค่าสถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
- * แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยแจกแจงความถี่และร้อยละ

ตาราง 7 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	176	70.4
หญิง	74	29.6
รวม	250	100.0
2. อายุ		
23-35 ปี	171	68.4
36-48 ปี	60	24.0
49 ปีขึ้นไป	19	7.6
รวม	250	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	25	10.0
มัธยมศึกษา/ปวช.	95	38.0
ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	73	29.2
ปริญญาตรี	57	22.8
รวม	250	100.0
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1-8 ปี	160	64.0
9-16 ปี	41	16.4
17-24 ปี	27	10.8
25 ปีขึ้นไป	22	8.8
รวม	250	100.0

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
พนักงานระดับหัวหน้างาน	44	17.6
พนักงานระดับปฏิบัติการ	206	82.4
รวม	250	100.0
6. รายได้ต่อเดือน		
4,200-10,150 บาท	71	28.4
10,151-16,100 บาท	129	51.6
16,101-22,050 บาท	24	9.6
22,051 บาทขึ้นไป	26	10.4
รวม	250	100.0

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 250 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 และเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 โดยที่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

อายุ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 23-35 ปี มีจำนวน 171 คนคิดเป็นร้อยละ 68.4 รองลงมาคือช่วงอายุ 36-48 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และช่วงอายุ 49 ปีขึ้นไป มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6

ระดับการศึกษา พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาได้มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ระดับระดับปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และระดับประถมศึกษา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละร้อยละ 10.0

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-8 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมามีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 9-16 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ช่วงระยะเวลา 17-24 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และช่วงระยะเวลา 25 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 และมีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6

ด้านรายได้ต่อเดือน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,200-10,150 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 22,051บาทขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 16,101-22,050 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงาน

ด้านบรรยากาศในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ที่ทำงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ	4.25	.866	ดีมาก
2. ที่ทำงานของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ อย่างเหมาะสม	3.94	.905	ดี
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.24	.862	ดีมาก
4. เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน	4.46	.706	ดีมาก
5. ท่านมีความคล่องตัวในการทำงาน	4.31	.753	ดีมาก
6. แสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม	4.12	.858	ดี
7. ระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม	4.21	.881	ดีมาก
รวม	4.21	.431	ดีมาก

จากตาราง 8 แสดงว่าพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด(มหาชน) มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวมอยู่ใน

ระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่องเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ มีความคล่องตัวในการทำงานที่ทำงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 4.25 4.24 และ 4.21 ตามลำดับ ส่วนเรื่องที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี คือ เรื่องเกี่ยวกับแสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม และที่ทำงานของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และ 3.94 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.22	.868	ดีมาก
2. หากมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา ของท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้เป็น อย่างดี	3.78	.715	ดี
3. หัวหน้างานใช้เหตุผล ความยุติธรรมในการ ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	3.72	.707	ดี
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	4.21	.894	ดีมาก
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยผลงาน จากผู้บังคับบัญชา	3.70	.718	ดี
รวม	3.92	.454	ดี

จากตาราง 9 แสดงว่าพนักงานบริษัท เอเซีย น มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ในเรื่องเกี่ยวกับท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และการได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนในเรื่องที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี คือเรื่องเกี่ยวกับหากมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้เป็นอย่างดี หัวหน้างานใช้เหตุผล ความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยผลงานจาก ผู้บังคับบัญชาโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 3.72 และ 3.70 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.20	.878	ดี
2. การทำงานร่วมกับคนอื่น ผลงานที่ได้รับเป็นที่พอใจแก่ทุกคน	3.76	.675	ดี
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.70	.673	ดี
4. เมื่อท่านมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน ท่านได้รับการปฏิบัติและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.16	.868	ดี
5. ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.79	.620	ดี
รวม	3.92	.450	ดี

จากตาราง 10 แสดงว่าพนักงานของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ในเรื่องเกี่ยวกับท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือเรื่องเกี่ยวกับ เมื่อท่านมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน ท่านได้รับการปฏิบัติและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับคนอื่น ผลงานที่ได้รับเป็นที่พอใจแก่ทุกคน และท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 3.79 3.76 และ 3.70 ตามลำดับ

3. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้าง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาพนักงานด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ดังนี้

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง

ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	4.23	.841	พึงพอใจมากที่สุด
2. มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานเหมาะสม และยุติธรรม	3.63	.640	พึงพอใจมาก
3. มีการวางแผนการจัดระบบงานการมอบอำนาจและมอบหมายงาน	4.22	.842	พึงพอใจมากที่สุด
4. มีการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.74	.596	พึงพอใจมาก
รวม	3.95	.472	พึงพอใจมาก

จากตาราง 11 แสดงว่า พนักงานของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนการจัดระบบงานการมอบอำนาจและมอบหมายงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ส่วนเรื่องที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก คือเรื่องเกี่ยวกับการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานเหมาะสม และยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ 3.63 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. มีการกำหนดแผนการสรรหาไว้ชัดเจน	4.16	.883	พึงพอใจมาก
2. มีการกำหนดแผนการให้คำแนะนำและฝึกอบรมพนักงานใหม่	4.16	.888	พึงพอใจมาก
3. มีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่	4.18	.886	พึงพอใจมาก
รวม	4.17	.546	พึงพอใจมาก

จากตาราง 12 แสดงว่า พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ในเรื่องเกี่ยวกับมีจำนวนบุคลากรเพียงพอ กับปริมาณงานที่มีอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ มีการกำหนดแผนการสรรหาไว้ชัดเจน และมีการกำหนดแผนการให้คำแนะนำและฝึกอบรมพนักงานใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เท่ากัน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านการพัฒนาพนักงาน

ด้านการพัฒนาพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
1. งานที่ทำมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.77	.688	พึงพอใจมาก
2. มีความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงการทำงาน	3.92	.712	พึงพอใจมาก
รวม	3.84	.553	พึงพอใจมาก

จากตาราง 13 แสดงว่า พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความ

พึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ในเรื่องเกี่ยวกับ มีความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือเรื่องเกี่ยวกับงานที่ทำมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท เอเซีย น มารีเน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำ	4.19	.880	พึงพอใจมาก
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับตามผลการปฏิบัติงาน	4.19	.869	พึงพอใจมาก
3. มีการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนเหมาะสม	4.22	.871	พึงพอใจมากที่สุด
รวม	4.20	.653	พึงพอใจมาก

จากตาราง 14 แสดงว่า พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเซีย น มารีเน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ในเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเรื่องที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก คือเรื่องเกี่ยวกับ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำและค่าตอบแทนที่ได้รับตามผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เท่ากัน

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณภาพงาน	4.14	.904	พึงพอใจมาก
2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักปริมาณงาน	3.71	.692	พึงพอใจมาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรอบรู้ในเทคนิคการทำงาน	4.22	.866	พึงพอใจมากที่สุด
4. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.49	.865	พึงพอใจมาก
5. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน	3.78	.804	พึงพอใจมาก
6. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามนโยบายองค์กร	3.89	.745	พึงพอใจมาก
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร	4.22	.880	พึงพอใจมากที่สุด
รวม	3.92	.410	พึงพอใจมาก

จากตาราง 15 แสดงว่า พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรอบรู้ในเทคนิคการทำงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เท่ากัน รองลงมาคือเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณภาพงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามนโยบายองค์กร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะในการทำงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักปริมาณงาน และ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 3.89 3.78 3.71 และ 3.49 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านขวัญและกำลังใจ

ด้านขวัญและกำลังใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดไว้ให้เหมาะสม	3.67	.675	พึงพอใจมาก
2. มีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.80	.665	พึงพอใจมาก
3. มีความเป็นธรรมในการลดตำแหน่งหรือเลิกจ้าง	3.69	.726	พึงพอใจมาก
รวม	3.72	.490	พึงพอใจมาก

จากตาราง 16 แสดงว่า พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านขวัญและกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเห็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ในเรื่องเกี่ยวกับมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือเรื่องเกี่ยวกับมีความเป็นธรรมในการลดตำแหน่งหรือเลิกจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดไว้ให้เหมาะสม และ 3.69 และ 3.67 ตามลำดับ

4. วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และ ด้านผลผลิต ดังนี้

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านปริมาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.05	.906	ดี
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	3.98	.826	ดี
3. ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ถูกค่าต้องการ	4.37	.914	ดีมาก
4. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกค่ากำหนด	4.32	.761	ดีมาก
รวม	4.18	.493	ดี

จากตาราง 17 แสดงว่า พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก คือเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ถูกค่าต้องการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกค่ากำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเรื่องที่พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดี คือเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานและปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และ 3.98 ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านคุณภาพ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านคุณภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	4.20	.688	ดี
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	3.68	.777	ดี
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกค่ากำหนด	4.07	.798	ดี
4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้	3.94	.804	ดี
รวม	3.97	.542	ดี

จากตาราง 18 แสดงว่า พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี คือเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือเรื่องเกี่ยวกับปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกกำหนด คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ และปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อเทียบกับมาตรฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 3.94 และ 3.68 ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านผลผลิต

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านผลผลิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน	3.60	.659	ดี
2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	3.62	.667	ดี
รวม	3.61	.557	ดี

จากตาราง 19 แสดงว่า พนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดีคือเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

โดยสามารถตั้งเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				
		F		เพศ	$\bar{X}$	S.D.	df	t	P
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	5.935*	.016	ชาย	4.02	.977			
	Equal variances not assumed			หญิง	4.14	.709	186.569	-1.069	.286
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	Equal variances assumed	4.838*	.029	ชาย	4.06	.873			
	Equal variances not assumed			หญิง	3.81	.676	175.372	2.400*	.017

ตาราง 20 (ต่อ)

ตัวแปรที่ ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances		เพศ	t-test for Equality of Means				
					$\bar{X}$	S.D.	df	t	P
3. ผลงาน ปฏิบัติได้ ครบจำนวน ตามที่ลูกค้า ต้องการ	Equal	3.322	.070	ชาย	4.27	.922	248	-2.569*	.011
	variances								
	assumed								
	Equal			หญิง	4.59	.859			
	variances								
	not								
	assumed								
4. จำนวน ของเสียอยู่ ในเกณฑ์ มาตรฐานที่ ลูกค้า กำหนด	Equal	.324	.570	ชาย	4.22	.770	248	3.271*	.001
	variances								
	assumed								
	Equal			หญิง	4.55	.685			
	variances								
	not								
	assumed								
รวม	Equal	17.625*	.000	ชาย	4.14	.532			
	variances								
	assumed								
	Equal			หญิง	4.27	.375	191.553	2.126*	.035
	variances								
	not								
	assumed								

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 20 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่าด้านปริมาณงานโดยรวมมีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานและปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .016 และ .029 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด มีค่า Probability (p) เท่ากับ .070 และ .570 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ด้านปริมาณงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .035 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานดีกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในเรื่องเกี่ยวกับปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .017 .001 และ .011 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการดีกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .286 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศหญิงกับเพศชายมีระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ
ของพนักงาน บริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances			เพศ	t-test for Equality of Means				
		F P		$\bar{X}$		S.D.	df	t	P	
1. ความถูกต้องครบถ้วนรวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	Equal variances assumed	2.062	.152	ชาย	4.10	.685	248	-3.541*	.000	
	Equal variances not assumed			หญิง	4.43	.643				
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	Equal variances assumed	4.607*	.033	ชาย	3.67	.810				
	Equal variances not assumed			หญิง	3.70	.697	156.477	.318	.751	
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	Equal variances assumed	.779	.378	ชาย	4.02	.810	248	1.685	.093	
	Equal variances not assumed			หญิง	4.20	.758				

ตาราง 21 (ต่อ)

ตัวแปรที่ ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means				
				เพศ					
		F	P		$\bar{X}$	S.D.	df	t	P
4. คุณภาพ ของงานที่ ต่ำกว่า มาตรฐาน อยู่ใน เกณฑ์พิกัด ที่ยอมรับได้	Equal variances assumed	1.672	.197	ชาย	3.82	.786	248	3.661*	.000
	Equal variances not assumed			หญิง	4.22	.781			
รวม	Equal variances assumed	1.332	.250	ชาย	3.90	.552	248	-3.204*	.002
	Equal variances not assumed			หญิง	4.13	.481			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05 จากผลการทดสอบแสดงดังตาราง 21 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่าด้านคุณภาพโดยรวมมีค่า Probability (p) เท่ากับ .250 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .033 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .152 .378 และ

.197 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซียเน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ด้านคุณภาพโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพดีกว่าเพศชาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็วและความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 เท่ากัน ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ดีกว่าเพศชายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด มีค่า Probability (p) เท่ากับ .751 และ .093 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศหญิงกับเพศชาย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต
ของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances		เพศ	t-test for Equality of Means				
		F	P		$\bar{X}$	S.D.	df	t	P
1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบ กับต้นทุน	Equal variances assumed	.024	.878	ชาย	3.59	.653	248	.546	.585
	Equal variances not assumed			หญิง	3.64	.674			
2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบ กับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	Equal variances assumed	.003	.957	ชาย	3.59	.662	248	1.421	.157
	Equal variances not assumed			หญิง	3.72	.673			
รวม	Equal variances assumed	.932	.335	ชาย	3.58	.541	248	1.172	.242
	Equal variances not assumed			หญิง	3.67	.593			

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05 จากผลการทดสอบแสดงดังตาราง 22 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่าด้านผลผลิตโดยรวมมีค่า Probability (p) เท่ากับ .242 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าความ

แปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน และคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น มีค่า Probability (p) เท่ากับ .878 และ .957 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ด้านผลผลิตโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .242 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตไม่แตกต่างกับเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน และคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น มีค่า Probability (p) เท่ากับ .585 และ .157 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน และคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นไม่แตกต่างกับเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ถ้าความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe

ตาราง 23 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านปริมาณงานจำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test

ด้านปริมาณงาน	Levene's Test	df1	df2	P
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	1.537	2	247	.217
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	.722	2	247	.487
3. ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ	6.913*	2	247	.001
4. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	2.141	2	247	.120
รวม	3.047*	2	247	.049

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการเมื่อจำแนกตามอายุด้านปริมาณงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .049 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .217 .487 และ .120 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานโดยรวมและรายข้อในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งมีความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันวิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ F-test

ด้านปริมาณงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.291	2	.646	.785	.457
	ภายในกลุ่ม	203.033	247	.822		
	รวม	204.324	249			
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	5.643	2	2.821	4.242*	.015
	ภายในกลุ่ม	164.293	247	.665		
	รวม	169.936	249			
3. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2.200	2	1.100	1.915	.149
	ภายในกลุ่ม	141.836	247	.574		
	รวม	144.036	249			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณงานของพนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ ในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนดพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .457 และ .149 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกค่ากำหนดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานเรื่องเกี่ยวกับปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 25

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานเกี่ยวกับปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	23-35 ปี	36-48 ปี	49 ปีขึ้นไป
		3.98	3.85	4.47
23-35 ปี	3.98	-	.13 (.302)	-.50* (.012)
36-48 ปี	3.85			-.62* (.004)
49 ปีขึ้นไป	4.47			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกับกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับปริมาณที่สามารถปฏิบัติ

ได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานดีกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 23-35 ปี โดยมี ผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ .50

ส่วนพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุ 36-48 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36-48 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานดีกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-48 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ .62 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานโดยรวม และเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการของพนักงาน บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ ทดสอบ Brown-Forsythe

ด้านปริมาณงาน		Statistic	df1	df2	P
ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวน	Brown-Forsythe	5.663*	2	126.136	.004
ตามที่ลูกค้าต้องการ					
รวม	Brown-Forsythe	7.255*	2	99.694	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณงาน โดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่าอายุในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังแสดงในตาราง 27-28

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Dunnett's T3

ระดับอายุ	$\bar{X}$	23-35 ปี 4.27	36-48 ปี 4.52	49 ปีขึ้นไป 4.79
23-35 ปี	4.27	-	-.25 (.187)	-.52* (.003)
36-48 ปี	4.52			-.27 (.287)
49 ปีขึ้นไป	4.79			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไปกับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 48-59 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการดีกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 23-25 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .52 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน โดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Dunnett's T3

ระดับอายุ	$\bar{X}$	23-35 ปี 4.15	36-48 ปี 4.16	49 ปีขึ้นไป 4.53
23-35 ปี	4.15	-	-.01 (.995)	-.38* (.001)
36-48 ปี	4.16			-.37* (.002)
49 ปีขึ้นไป	4.53			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไปกับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานโดยรวมดีกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 23-35 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .38

ส่วนพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุ 36-48 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36-48 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานโดยรวมดีกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-48 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .37 ส่วน คู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 29 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านคุณภาพ จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test

ด้านคุณภาพ	Levene's Test	df1	df2	P
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และ ความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	2.664	2	247	.072
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อเทียบกับมาตรฐาน	1.112	2	247	.331
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ ลูกค้ากำหนด	.043	2	247	.958
4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ ในเกณฑ์ที่กักที่ยอมรับได้	.119	2	247	.888
รวม	.208	2	247	.813

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามอายุด้านคุณภาพโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .813 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่กักที่ยอมรับได้พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .072 .331 .958 และ .888 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมและรายข้อ ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ

แบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของพนักงาน
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ
ทดสอบ F-test

ด้านคุณภาพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	4.269	2	2.135	4.636*	.011
	ภายในกลุ่ม	113.731	247	.460		
	รวม	118.000	249			
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	7.825	2	3.912	6.778*	.001
	ภายในกลุ่ม	142.575	247	.577		
	รวม	150.400	249			
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2.509	2	1.254	1.984	.140
	ภายในกลุ่ม	156.195	247	.632		
	รวม	158.704	249			
4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้	ระหว่างกลุ่ม	3.380	2	1.690	2.648	.073
	ภายในกลุ่ม	157.596	247	.638		
	รวม	160.976	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.646	2	1.823	6.463*	.002
	ภายในกลุ่ม	69.658	247	.282		
	รวม	73.304	249			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .140 และ .073 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จของพนักงาน บริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อเทียบกับมาตรฐานของพนักงาน บริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 31-33

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จของพนักงาน บริษัท เอเซีย มาร์เก็ต เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	23-35 ปี 4.12	36-48 ปี 4.33	49 ปีขึ้นไป 4.53
23-35 ปี	4.12	-	-.22* (.035)	-.41* (.013)
36-48 ปี	4.33			-.19 (.281)
49 ปีขึ้นไป	4.53			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี มี ค่า Probability (p) เท่ากับ .013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไปมีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จดีกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 23-35 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .41

และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-48 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปีค่า Probability (p) เท่ากับ .035 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 36-48 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-48 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จดีกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 23-35 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .22 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ
ในเรื่องเกี่ยวกับปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐานของ
พนักงาน บริษัท เอเซีย มาร์เก็ต เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนก ตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	23-35 ปี	36-48 ปี	49 ปีขึ้นไป
		3.60	3.73	4.26
23-35 ปี	3.60	-	-.14 (.231)	-.67* (.000)
36-48 ปี	3.73			-.53* (.009)
49 ปีขึ้นไป	4.26			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และอายุ 36-48 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 และ .009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และ อายุ 36-48 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐานดีกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 23-35 ปี และ อายุ 36-48 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .67 และ .53 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ
โดยรวม ของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	23-35 ปี 3.92	36-48 ปี 3.98	49 ปีขึ้นไป 4.38
23-35 ปี	3.92	-	-.06 (.405)	-.46* (.000)
36-48 ปี	3.98			-.39* (.005)
49 ปีขึ้นไป	4.38			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และ อายุ 36-48 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 และ .005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และอายุ 36-48 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมดีกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง อายุ 23-35 ปี และ 36-48 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .46 และ .39 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 34 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านผลผลิต จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test

ด้านผลผลิต	Levene's Test	df1	df2	P
1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน	1.329	2	247	.267
2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	2.796	2	247	.063
รวม	6.217*	2	247	.002

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามอายุด้านผลผลิตโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน และคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .267 และ .063 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับ อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน และคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยรวมซึ่งมีความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันวิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตของพนักงาน
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ
ทดสอบ F-test

ด้านผลผลิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน	ระหว่างกลุ่ม	7.687	2	3.843	9.463*	.000
	ภายในกลุ่ม	100.313	247	.406		
	รวม	108.000	249			
2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	4.270	2	2.135	4.957*	.008
	ภายในกลุ่ม	106.386	247	.431		
	รวม	110.656	249			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 36-37

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต
ในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนของพนักงาน
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	23-35 ปี 3.56	36-48 ปี 3.53	49 ปีขึ้นไป 4.21
23-35 ปี	3.56	-	02 (.816)	-.65* (.000)
36-48 ปี	3.53			-.68* (.000)
49 ปีขึ้นไป	4.21			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน พบว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไปกับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และอายุ 36-48 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 เท่ากัน ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไปมีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และอายุ 36-48 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน ดีกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 23-35 ปี และอายุ 36-48 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .65 และ .68 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต
ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น
ของพนักงาน บริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	23-35 ปี	36-48 ปี	49 ปีขึ้นไป
		3.56	3.67	4.05
23-35 ปี	3.56	-	-.11 (.286)	-.49* (.002)
36-48 ปี	3.67			-.39* (.026)
49 ปีขึ้นไป	4.05			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น พบว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และอายุ 36-48 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 และ .026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และอายุ 36-48 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นดีกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 23-35 ปี และอายุ 36-48 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39 และ .49 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตโดยรวมของพนักงาน
บริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้
สถิติ ทดสอบ Brown-Forsythe

ด้านผลผลิต		Statistic	df1	df2	P
ผลผลิตโดยรวม	Brown-Forsythe	7.164*	2	37.680	.002

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 แสดงว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่าอายุในรายคูใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังแสดงในตาราง 39

ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยรวม ของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Dunnett's T3

ระดับอายุ	$\bar{X}$	23-35 ปี	36-48 ปี	49 ปีขึ้นไป
		3.55	3.60	4.13
23-35 ปี	3.55	-	-.04 (.917)	-.57* (.013)
36-48 ปี	3.60			-.53* (.025)
49 ปีขึ้นไป	4.13			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกับกับประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป กับ อายุ 23-35 ปี และ อายุ 36-48 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .013 และ .025 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยรวม แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และ อายุ 36-48 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยรวมดีกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 23-35 ปี และ อายุ 36-48 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .57 และ .53 ส่วน คู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ถ้าความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe

ตาราง 40 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านปริมาณงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test

ด้านปริมาณงาน	Levene's Test	df1	df2	P
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.104*	3	246	.027
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	14.332*	3	246	.000
3. ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ	.118	3	246	.949
4. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	2.763*	3	246	.043
รวม	.830	3	246	.478

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาด้านปริมาณงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .478 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .949 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนเรื่องในเรื่องเกี่ยวกับ ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด พบว่า มีค่า

Probability (p) เท่ากับ .027 .000 และ .043 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานโดยรวมและรายข้อในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้า ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด ซึ่งมีความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันวิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของพนักงาน
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้
สถิติทดสอบ F-test

ด้านปริมาณงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ผลงานปฏิบัติได้ครบ	ระหว่างกลุ่ม	1.207	3	.402	.478	.698
จำนวนตามลูกค้าต้องการ	ภายในกลุ่ม	206.937	246	.841		
	รวม	208.144	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.287	3	.429	1.779	.152
	ภายในกลุ่ม	59.344	246	.241		
	รวม	60.631	249			

จากตาราง 41 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานโดยรวมของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Probability(p) เท่ากับ .152 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพ

ในการทำงานด้านปริมาณงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .698 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของพนักงาน
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา
โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe

ด้านปริมาณงาน		Statistic	df1	df2	P
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	Brown-Forsythe	.430	3	152.964	.732
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	Brown-Forsythe	1.883	3	71.634	.140
3. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	Brown-Forsythe	2.164	3	166.878	.094

จากตาราง 42 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .732 .140 และ .094 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 43 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านคุณภาพจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test

ด้านคุณภาพ	Levene's Test	df1	df2	P
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และ ความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	2.524	3	246	.058
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อเทียบกับมาตรฐาน	2.470	3	246	.062
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ ลูกค้ากำหนด	.325	3	246	.808
4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้	1.605	3	246	.189
รวม	.470	3	246	.704

จากตาราง 43 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษามีค่า Probability (p) เท่ากับ .704 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับ ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และ คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .058 .062 .808 และ .189 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมและรายข้อ ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของพนักงาน
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้
สถิติ ทดสอบ F-test

ด้านคุณภาพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	6.211	3	2.070	4.556*	.003
	ภายในกลุ่ม	111.789	246	.454		
	รวม	118.000	249			
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.517	3	.839	1.396	.245
	ภายในกลุ่ม	147.883	246	.601		
	รวม	150.400	249			
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	ระหว่างกลุ่ม	7.486	3	2.495	4.060*	.008
	ภายในกลุ่ม	151.218	246	.615		
	รวม	158.704	249			
4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้	ระหว่างกลุ่ม	2.028	3	.676	1.046	.373
	ภายในกลุ่ม	158.948	246	.646		
	รวม	160.976	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.790	3	1.263	4.471*	.004
	ภายในกลุ่ม	69.514	246	.283		
	รวม	73.304	249			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 44 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับ

มาตรฐาน และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .245 และ .373 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 45-47

ตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จของพนักงาน บริษัท เอเซียเน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ประถมศึกษา 3.96	มัธยมศึกษา/ ปวช. 4.36	ปวส./ อนุปริญญา หรือเทียบเท่า 4.03	ปริญญา ตรี 4.26
ประถมศึกษา	3.96	-	-.40* (.009)	-.07 (.667)	-.30 (.062)
มัธยมศึกษา/ปวช.	4.36			.33* (.002)	.09 (.402)
ปวส./อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	4.03				-.24* (.049)
ปริญญาตรี	4.26				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 45 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า กับพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .33

ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. กับพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .40

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กับ ระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .049 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญา มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .24 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 46 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ

ในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนดของพนักงาน
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี
		3.88	4.20	3.85	4.23
ประถมศึกษา	3.88	-	-.32 (.071)	.03 (.866)	-.35 (.065)
มัธยมศึกษา/ปวช.	4.20		-	.39* (.004)	-.03 (.831)
ปวส./อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	3.85			-	-.38* (.007)
ปริญญาตรี	4.23				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 46 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนดพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช.กับระดับปวส./อนุปริญญาหรือ

เทียบเท่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนดแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษา/ปวช. มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนดดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39

และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กับระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนดแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนดดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .38 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 47 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ

โดยรวมของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี
	3.76	3.76	4.06	3.84	4.07
ประถมศึกษา	3.76	-	-.30* (.012)	-.08 (.504)	-.31* (.013)
มัธยมศึกษา/ปวช.	4.06			.22* (.008)	-.01 (.859)
ปวส./อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	3.84				.23* (.012)
ปริญญาตรี	4.07				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 47 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กับ

ระดับประถมศึกษา และระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .013 และ .012 ซึ่งมีความน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และ ระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .31 และ .23 ตามลำดับ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. กับระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .008 ซึ่งมีความน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษา/ปวช. มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .22

และพนักงานที่มีการศึกษาศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. กับพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .012 ซึ่งมีความน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .30 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 48 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านผลผลิต จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test

ด้านผลผลิต	Levene's Test	df1	df2	P
1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน	.448	3	246	.719
2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	.242	3	246	.867
รวม	.346	3	246	.792

จากตาราง 48 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา รวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .792 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน และคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .719 และ .867 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านผลผลิตโดยรวมและรายข้อในเรื่องเกี่ยวกับ อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน และคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตของพนักงาน

บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

โดยใช้สถิติ ทดสอบ F-test

ด้านผลผลิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน	ระหว่างกลุ่ม	2.712	3	.904	2.112	.099
	ภายในกลุ่ม	105.288	246	.428		
	รวม	108.000	249			
2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	.233	3	.078	.173	.915
	ภายในกลุ่ม	110.423	246	.449		
	รวม	110.656	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.513	3	.171	.547	.651
	ภายในกลุ่ม	76.851	246	.312		
	รวม	77.364	249			

จากตาราง 49 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยรวมของพนักงาน บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .651 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนและคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของพนักงาน บริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .099 และ .915 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนและคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ถ้าความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe

ตาราง 50 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านปริมาณงานจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's Test

ด้านปริมาณงาน	Levene's Test	df1	df2	P
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	.254	3	246	.858
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	1.189	3	246	.315
3. ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ	4.645*	3	246	.004
4. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	1.306	3	246	.273
รวม	2.918*	3	246	.035

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 50 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานด้านปริมาณงานโดยรวมเมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีค่า P เท่ากับ 035 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .858 .315 และ .273 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณโดยรวมและเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งมีความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันวิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test

ด้านปริมาณงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.717	3	1.572	1.938	.124
	ภายในกลุ่ม	199.607	246	.811		
	รวม	204.324	249			
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.943	3	.981	1.445	.230
	ภายในกลุ่ม	166.993	246	.679		
	รวม	169.936	249			
3. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	ระหว่างกลุ่ม	1.017	3	.339	.583	.627
	ภายในกลุ่ม	143.019	246	.581		
	รวม	144.036	249			

จากตาราง 51 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด พบว่า มีค่า Probability (p) 1.24 .230 และ .627 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อ

เทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 52 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของพนักงาน
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe

ด้านปริมาณงาน		Statistic	df1	df2	P
ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวน ตามที่ลูกค้าต้องการ	Brown-Forsythe	3.069*	3	112.303	.031
รวม	Brown-Forsythe	2.205	3	113.852	.091

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 52 แสดงว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานโดยรวม ของพนักงาน
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า
มีค่า Probability (p) เท่ากับ .091 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ
สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการ
ทำงานด้านปริมาณงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้อง
กับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการมี
ค่า Probability (p) เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ
ฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการ
ทำงานด้านปริมาณงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบวาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพนักงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึง
ทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังแสดงในตาราง 53

ตาราง 53 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Dunnett's T3

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1-8 ปี 4.36	9-16 ปี 4.10	17-24 ปี 4.48	25 ปีขึ้นไป 4.77
1-8 ปี	4.36	-	.26 (.610)	-.12 (.974)	-.41 (.142)
9-16 ปี	4.10			-.38 (.413)	-.68* (.030)
17-24 ปี	4.48				-.29 (.692)
25 ปีขึ้นไป	4.77				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 53 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไป กับ 9-16 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .030 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 9-16 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการดีกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 9-16 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .68 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 54 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านคุณภาพจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's Test

ด้านคุณภาพ	Levene's Test	df1	df2	P
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และ ความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	1.523	3	246	.209
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อเทียบกับมาตรฐาน	1.343	3	246	.261
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ ลูกค้ากำหนด	.952	3	246	.416
4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ใน เกณฑ์ที่พึงที่ยอมรับได้	.618	3	246	.604
รวม	1.290	3	246	.278

จากตาราง 54 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านคุณภาพโดยรวม เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .278 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่พึงที่ยอมรับได้พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .209 .261 .416 และ .604 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมและรายข้อ ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของพนักงาน
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
โดยใช้สถิติทดสอบ F-test

ด้านคุณภาพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	4.466	3	1.489	3.226*	.023
	ภายในกลุ่ม	113.534	246	.462		
	รวม	118.000	249			
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.088	3	1.029	1.719	.164
	ภายในกลุ่ม	147.312	246	.599		
	รวม	150.400	249			
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	ระหว่างกลุ่ม	1.152	3	.384	.599	.616
	ภายในกลุ่ม	157.552	246	.640		
	รวม	158.704	249			
4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้	ระหว่างกลุ่ม	.766	3	.255	.392	.759
	ภายในกลุ่ม	160.210	246	.651		
	รวม	160.976	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.689	3	.563	1.934	.125
	ภายในกลุ่ม	71.615	246	.291		
	รวม	73.304	249			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 55 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมเมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .125 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับ มาตรฐานปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .164 .616 และ .759

ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับ มาตรฐานปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จของพนักงาน บริษัท เอเซีย มาร์เก็ต เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 56

ตาราง 56 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จของพนักงาน บริษัท เอเซีย มาร์เก็ต เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1-8 ปี 4.13	9-16 ปี 4.27	17-24 ปี 4.22	25 ปีขึ้นไป 4.59
1-8 ปี	4.13	-	-.14 (.229)	-.10 (.492)	-.47* (.003)
9-16 ปี	4.27			.05 (.785)	-.32 (.074)
17-24 ปี	4.22				-.37 (.060)
25 ปีขึ้นไป	4.59				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 56 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไป กับ 1-8 ปี มีค่า Probability (p) เท่ากับ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ ดีกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-8 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .47 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 57 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านผลผลิต จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's Test

ด้านผลผลิต	Levene's Test	df1	df2	P
1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน	3.534*	3	246	.015
2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลา และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	.441	3	246	.724
รวม	.394	3	246	.757

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 57 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้านผลผลิตโดยรวม พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .757 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .724 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน พบว่า มีค่า P เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยรวม และในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนซึ่งมีความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันวิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 58 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตของพนักงาน
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
โดยใช้สถิติ ทดสอบ F-test

ด้านผลผลิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	1.407	3	.469	1.056	.369
	ภายในกลุ่ม	109.249	246	.444		
	รวม	110.656	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.335	3	.445	1.440	.232
	ภายในกลุ่ม	76.029	246	.309		
	รวม	77.364	249			

จากตาราง 58 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยรวม ของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ .232 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลา และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของพนักงาน บริษัท เอเซีย มาร์เก็ต เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .369 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 59 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนของพนักงาน บริษัท เอเซีย มาร์เก็ต เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ ทดสอบ Brown-Forsythe

ด้านผลผลิต		Statistic	df1	df2	P
อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน	Brown-Forsythe	1.324	3	95.810	.271

จากตาราง 59 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน ของพนักงาน บริษัท เอเซีย มาร์เก็ต เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .271 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็

ต่อเมื่อ 2-tailed Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variance not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 60 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร ที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			ตำแหน่ง	t-test for Equality of Means				
	F	P	$\bar{X}$		S.D.	df	t	P	
1. ระยะเวลา ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	.018	.893	หัวหน้า งาน	3.98	.952	248	-.602	.548
	Equal variances not assumed			ปฏิบัติ การ	4.07	.897			
2. ปริมาณที่ สามารถ ปฏิบัติได้ สำเร็จเมื่อ เทียบกับ มาตรฐาน	Equal variances assumed	1.132	.288	หัวหน้า งาน	3.82	.724	248	-1.470	.143
	Equal variances not assumed			ปฏิบัติ การ	4.02	.844			

ตาราง 60 (ต่อ)

ตัวแปร ที่ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances		ตำแหน่ง	t-test for Equality of Means				
		F	P		$\bar{X}$	S.D.	df	t	P
3. ผลงาน ปฏิบัติได้ ครบจำนวน ตามที่ลูกค้า ต้องการ	Equal	9.723*	.002	หัวหน้า	4.66	.713			
	variances			หน้า					
	assumed			งาน					
	Equal			ปฏิบัติ	4.31	.942	78.661	2.804*	.006
	variances			บัติ					
	not			การ					
	assumed								
4. จำนวน ของเสียอยู่ ในเกณฑ์ มาตรฐานที่ ลูกค้า กำหนด	Equal	3.027	.083	หัวหน้า	4.32	.934	248	.021	.983
	variances			หน้า					
	assumed			งาน					
	Equal			ปฏิบัติ	4.32	.721			
	variances			บัติ					
	not			การ					
	assumed								
รวม	Equal	.577	.448	หัวหน้า	4.19	.472	248	.121	.904
	variances			หน้า					
	assumed			งาน					
	Equal			ปฏิบัติ	4.18	.498			
	variances			บัติ					
	not			การ					
	assumed								

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบ

แสดงดังตาราง 60 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่าด้านปริมาณงานโดยรวมมีค่า Probability (p) เท่ากับ .448 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการมีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้แตกต่างกัน ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด มีค่า Probability (p) เท่ากับ .893 .288 และ .083 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

จากตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์เก็ต เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านปริมาณงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .904 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานโดยรวมไม่แตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด มีค่า Probability (p) เท่ากับ .548 143 และ .973 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนดไม่แตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการแตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ พนักงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 61 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ
ของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่ง
ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร ที่ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances			ตำแหน่ง	t-test for Equality of Means				
				F						
		F	P	$\bar{X}$		S.D.	df	t	P	
1. ความถูกต้องครบถ้วนรวดเร็วและความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	Equal variances assumed	.061	.806	หัวหน้างานปฏิบัติ	4.50	.591	248	3.245*	.001	
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	Equal variances assumed	.008	.928	หัวหน้างานปฏิบัติ	3.80	.795	248	1.086	.279	
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	Equal variances assumed	.212	.645	หัวหน้างานปฏิบัติ	4.25	.751	248	1.635	.103	

ตาราง 61 (ต่อ)

ตัวแปรที่ ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				
		F	P	ตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	df	t	P
4. คุณภาพ ของงานที่ ต่ำกว่า มาตรฐาน อยู่ใน เกณฑ์พิกัด ที่ยอมรับได้	Equal variances assumed	.863	.354	หัวหน้า งาน	4.09	.884	248	1.411	.160
	Equal variances not assumed			ปฏิบัติ การ	3.90	.784			
รวม	Equal variances assumed	.023	.880	หัวหน้า งาน	4.15	.525	248	2.547 *	.011
	Equal variances not assumed			ปฏิบัติ การ	3.93	.538			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05 จากผลการทดสอบแสดงดังตาราง 61 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่าด้านคุณภาพโดยรวมมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .880 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .806 .928 .645 และ .354 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ด้านคุณภาพโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็วและความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ ดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .279 .103 และ .160 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ไม่แตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 62 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต
ของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่ง
ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร ที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				
				ตำแหน่ง					
		F	P		$\bar{X}$	S.D.	df	t	P
1. อัตรา ผลผลิตเมื่อ เปรียบเทียบกับ กับต้นทุน	Equal variances assumed	6.807*	.010	หัวหน้า งาน	3.77	.565			
	Equal variances not assumed			ปฏิบัติ การ	3.56	.672	71.574	2.156*	.034
2. คุณภาพ ผลผลิตเมื่อ เปรียบเทียบกับ กับเวลา และ ค่าใช้จ่ายที่ เกิดขึ้น	Equal variances assumed	.535	.465	หัวหน้า งาน	3.61	.618	248	-.113	.910
	Equal variances not assumed			ปฏิบัติ การ	3.63	.678			
รวม	Equal variances assumed	.029	.866	หัวหน้า งาน	3.69	.541	248	1.065	.288
	Equal variances not assumed			ปฏิบัติ การ	3.59	.560			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05 จากผลการทดสอบแสดงดังตาราง 62 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่าด้านผลผลิตโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .866 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้แตกต่างกัน ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น มีค่า Probability (p) เท่ากับ .465 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

จากตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ด้านผลผลิตโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .288 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตไม่แตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .034 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน แตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น มีค่า Probability (p) เท่ากับ .910 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นไม่แตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ถ้าความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe

ตาราง 63 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านปริมาณงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test

ด้านปริมาณงาน	Levene's Test	df1	df2	P
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	1.497	3	246	.216
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	.988	3	246	.399
3. ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ	5.367*	3	246	.001
4. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	.261	3	246	.854
รวม	1.057	3	246	.368

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 63 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านปริมาณงานโดยรวมเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .368 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .216 .339 และ .854 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ พบว่า มีค่า P เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานโดยรวม และรายข้อในเรื่องเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิภาพการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ถูกค่าต้องการ ซึ่งมีความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันวิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 64 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของพนักงาน

บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

โดยใช้สถิติทดสอบ F-test

ด้านปริมาณงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.655	3	.218	.264	.852
	ภายในกลุ่ม	203.669	246	.828		
	รวม	204.324	249			
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.684	3	.561	.821	.484
	ภายในกลุ่ม	168.252	246	.684		
	รวม	169.936	249			

ตาราง 64 (ต่อ)

ด้านปริมาณงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
3. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2.314	3	.771	1.339	.262
	ภายในกลุ่ม	141.722	246	.576		
	รวม	144.036	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.699	3	.233	.957	.414
	ภายในกลุ่ม	59.932	246	.244		
	รวม	60.631	249			

จากตาราง 64 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ด้านปริมาณงาน โดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .414 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .852 .484 และ .262 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน และจำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 65 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานเรื่องเกี่ยวกับ
ผลงานปฏิบัติได้ครบตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการของพนักงาน บริษัท เอเซีย
มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบ
Brown-Forsythe

ด้านปริมาณงาน		Statistic	df1	df2	P
1. ผลงานปฏิบัติได้ครบตาม จำนวนที่ลูกค้าต้องการ	Brown-Forsythe	2.524	3	118.039	.061

จากตาราง 65 แสดงว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงาน
ปฏิบัติได้ครบตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .061 ซึ่งมากกว่า .05
คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้
ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติได้ครบ
ตามจำนวนที่ลูกค้าต้องการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 66 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านคุณภาพจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test

ด้านคุณภาพ	Levene's Test	df1	df2	P
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และ ความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	1.775	3	246	.153
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อเทียบกับมาตรฐาน	.122	3	246	.947
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ ลูกค้ากำหนด	.564	3	246	.640
4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้	.156	3	246	.926
รวม	1.182	3	246	.317

จากตาราง 66 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อ
เดือนด้านคุณภาพโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .317 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐาน

หลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ปกติที่ยอมรับได้พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .153 .947 .640 และ .926 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมและรายข้อซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 67 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของพนักงาน

บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

โดยใช้สถิติ ทดสอบ F-test

ด้านคุณภาพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	6.247 111.753 118.000	3 246 249	2.082 .454	4.584*	.004
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.648 148.752 150.400	3 246 249	.549 .605	.909	.437

ตาราง 67 (ต่อ)

ด้านคุณภาพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	ระหว่างกลุ่ม	.900	3	.300	.468	.705
	ภายในกลุ่ม	157.804	246	.641		
	รวม	158.704	249			
4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้	ระหว่างกลุ่ม	.758	3	.253	.388	.762
	ภายในกลุ่ม	160.218	246	.651		
	รวม	160.976	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.734	3	.578	1.986	.117
	ภายในกลุ่ม	71.570	246	.291		
	รวม	73.304	249			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 67 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอเชียน มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ด้าน คุณภาพ โดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .117 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมี ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับ ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ .437 .705 และ .762 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมี ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด และคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อย

กว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 68

ตาราง 68 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จของพนักงาน บริษัท เอเซีย นูมารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	4,200-10,150	10,151-16,100	16,101-22,050	22,051 บาทขึ้นไป
		4.27	4.06	4.42	4.50
4,200-10,150 บาท	4.27	-	.21*	-.15	-.23
			(.040)	(.350)	(.134)
10,151-16,100 บาท	4.06			-.35*	-.44*
				(.019)	(.003)
16,101-22,050 บาท	4.42				-.08
					(.663)
22,051 บาทขึ้นไป	4.50				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 68 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,200-10,150 บาท บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท มีค่า Probability (p) เท่ากับ .040 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,200-10,150 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,200-10,150 บาท มีประสิทธิภาพ

การทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงาน ที่สำเร็จดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21

และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพในเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 22,051 บาทขึ้นไป กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท และระหว่าง 16,101-22,050 บาท มีค่า Probability (p) เท่ากับ .019 และ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท และระหว่าง 16,101-22,050 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงาน ที่สำเร็จดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท และระหว่าง 16,101-22,050 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .35 และ .44 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 69 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านผลผลิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test

ด้านผลผลิต	Levene's Test	df1	df2	P
1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน	7.327*	3	246	.000
2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	1.025	3	246	.382
รวม	.621	3	246	.602

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 69 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านผลผลิตโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .602 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .382 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยรวมและรายข้อในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way of Variance : One-Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน ซึ่งมีความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันวิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 70 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตของพนักงาน

บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

โดยใช้สถิติทดสอบ F-test

ด้านผลผลิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	1.731	3	.577	1.303	.274
	ภายในกลุ่ม	108.925	246	.443		
	รวม	110.656	249			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.306	3	1.102	3.660*	.013
	ภายในกลุ่ม	74.058	246	.301		
	รวม	77.364	249			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 70 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยรวมของพนักงาน บริษัท เอเซีย นมารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของพนักงาน บริษัท เอเซีย นมารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ามีค่า Probability(p) เท่ากับ .274 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 71

ตาราง 71 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต
โดยรวมของพนักงานของพนักงาน บริษัท เอเซีย นมารีน เซอร์วิส จำกัด
(มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	4,200-10,150	10,151-16,100	16,101-22,050	22,051 บาทขึ้นไป
		3.61	3.52	3.83	3.82
4,200-10,150 บาท	3.61	-	.08 (.292)	-.22 (.090)	-.21 (.090)
10,151-16,100 บาท	3.52			-.30* (.013)	-.29* (.012)
16,101-22,050 บาท	3.83				.00 (.967)
22,051 บาทขึ้นไป	3.82				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 71 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 16,101-22,050 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท มีค่า Probability (p) เท่ากับ .031 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 16,101-22,050 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 16,101-22,050 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยรวมดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .30

และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท มีค่า Probability (p) เท่ากับ .012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยรวมดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .29 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 72 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตเกี่ยวกับอัตรา

ผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe

ด้านผลผลิต		Statistic	df1	df2	P
อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน	Brown-Forsythe	5.401*	3	144.780	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 72 แสดงว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่ารายได้ต่อเดือนในรายคูใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไป ด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังแสดงในตาราง 73

ตาราง 73 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิต
เรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนของพนักงานบริษัท เอเชียน
มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้วิธี Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	4,200-10,150	10,151-16,100	16,101-22,050	22,051 บาทขึ้นไป
		3.56	3.50	3.92	3.88
4,200-10,150 บาท	3.56	-	.06 (.991)	-.35 (.051)	-.35 (.051)
10,151-16,100 บาท	3.50			-.41* (.007)	-.38* (.032)
16,101-22,050 บาท	3.92				.03 (1.000)
22,051 บาทขึ้นไป	3.88				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 73 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 16,101-22,050 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท มีค่า Probability (p) เท่ากับ .007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 16,101-22,050 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 16,101-22,050 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .41

และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท มีค่า Probability (p) เท่ากับ .032 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มี

รายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตในเรื่องเกี่ยวกับอัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .38 ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ

H_1 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 74 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

ด้านบรรยากาศในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
1. ที่ทำงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ	.073	.250	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ที่ทำงานของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ อย่างเหมาะสม	.097	.127	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	.148*	.019	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก
4. เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน	.018	.780	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
5. ท่านมีความคล่องตัวในการทำงาน	.043	.498	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. แสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม	.074	.245	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 74 (ต่อ)

ด้านบรรยากาศในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
7. ระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม	.175*	.006	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก
รวม	.179*	.005	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 74 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงานดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงาน ในเรื่องเกี่ยวกับระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารี น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสมดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงาน ในเรื่องเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารีเน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารีเน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานเรื่องเกี่ยวกับที่ทำงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ ที่ทำงานของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ อย่างเหมาะสม เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน ท่านมีความคล่องตัวในการทำงาน และแสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .250 .127 .780 .498 และ .245 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงาน ในเรื่องเกี่ยวกับที่ทำงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ ที่ทำงานของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ อย่างเหมาะสม เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน ท่านมีความคล่องตัวในการทำงาน และแสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเซีย น มารีเน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 75 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้บังคับบัญชากับประสิทธิภาพการทำงาน
โดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์เก็ต เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

ด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับ ผู้บังคับบัญชา	สัมประ สิทธิ์ สหสัมพันธ์	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
1. ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	.155*	.014	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก
2. หากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้ คำแนะนำปรึกษาได้เป็นอย่างดี	.071	.263	ไม่มีความสัมพันธ์
3. หัวหน้างานใช้เหตุผล ความยุติธรรมใน การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	.111	.079	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรม	.179*	.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ผลงานจากผู้บังคับบัญชา	.030	.634	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	.196*	.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 75 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานงาน
ด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้บังคับบัญชากับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า
Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ
ฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับ
ผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย
มาร์เก็ต เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ใน
ทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของ
พนักงานกับผู้บังคับบัญชาดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้อง
กับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานงาน
ด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนการ

ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

และความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมชาติกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมชาติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับหากมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้เป็นอย่างดี หัวหน้างานใช้เหตุผล ความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และการรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บังคับช้กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .263 .079 และ .634 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ในเรื่องเกี่ยวกับหากมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้เป็นอย่างดี หัวหน้างานใช้เหตุผล ความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และการรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 76 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
โดยรวมของพนักงานบริษัทเอเซีย มาร์เก็ต เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

ด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับ เพื่อนร่วมงาน	สัมประ สิทธิ์ สหสัมพันธ์	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	.156*	.014	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก
2. การทำงานร่วมกับคนอื่น ผลงานที่ได้รับเป็นที่ พอใจแก่ทุกคน	.157*	.013	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	.146*	.021	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก
4. เมื่อท่านมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน ท่าน ได้รับการปฏิบัติและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน เสมอ	.113	.076	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	.085	.182	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	.218*	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 76 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์เก็ต เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องเกี่ยวกับท่านและเพื่อนร่วมงานมี

ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องเกี่ยวกับท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องเกี่ยวกับท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนอื่น ผลงานที่ได้รับเป็นที่พอใจแก่ทุกคนกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนอื่น ผลงานที่ได้รับเป็นที่พอใจแก่ทุกคนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนอื่น ผลงานที่ได้รับเป็นที่พอใจแก่ทุกคนดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

และความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องเกี่ยวกับท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องเกี่ยวกับท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องเกี่ยวกับท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องเกี่ยวกับเมื่อท่านมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน ท่านได้รับการปฏิบัติและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเสมอ และในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับ

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .076 และ .182 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องเกี่ยวกับเมื่อท่านมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน ท่านได้รับการปฏิบัติและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเสมอ และในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเซียเน มารีเน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

H_1 : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐาน หลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 77 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ด้านการวางแผนอัตรากำลังกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน
บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
1. มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	.154*	.015	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก
2. มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานเหมาะสม และยุติธรรม	.009	.883	ไม่มีความสัมพันธ์
3. มีการวางแผนการจัดระบบงาน การมอบอำนาจและมอบหมายงาน	.152*	.016	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก
4. มีการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	.063	.321	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	.113	.074	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 77 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลังกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .074 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนอัตรากำลังไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลังในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลังในเรื่องเกี่ยวกับการ

วางแผน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลังในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลังในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนการจัดระบบงานการมอบอำนาจและมอบหมายงานกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลังในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนการจัดระบบงานการมอบอำนาจและมอบหมายงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลังในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนการจัดระบบงานการมอบอำนาจและมอบหมายงานดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลังในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานเหมาะสม และยุติธรรม และ มีการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .883 และ .321 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลังในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานเหมาะสม และยุติธรรม และ มีการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 78 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรกับประสิทธิภาพการ
ทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน)

ด้านการสรรหาและการคัดเลือก บุคลากร	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
1. มีการกำหนดแผนการสรรหาไว้ ชัดเจน	.055	.389	ไม่มีความสัมพันธ์
2. มีการกำหนดแผนการให้ คำแนะนำและฝึกอบรมพนักงานใหม่	.182*	.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก
3. มีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับ ปริมาณงานที่มีอยู่	.048	.452	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	.102	.107	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 78 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability
(p) เท่ากับ .107 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง
(H_1) หมายความว่าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือก
บุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน
เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการ
วิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดแผนการให้
คำแนะนำและฝึกอบรมพนักงานใหม่กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p)
เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)
หมายความว่าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
ในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดแผนการให้คำแนะนำและฝึกอบรมพนักงานใหม่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ
ถ้าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในเรื่อง

เกี่ยวกับมีการกำหนดแผนการให้คำแนะนำและฝึกอบรมพนักงานใหม่ดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในเรื่องเกี่ยวกับมีการกำหนดแผนการสรรหาไว้ชัดเจน และมีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .389 และ .452 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในเรื่องเกี่ยวกับมีการกำหนดแผนการสรรหาไว้ชัดเจน และมีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 79 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาพนักงานกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม
ของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน)

ด้านการพัฒนาพนักงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
1. งานที่ทำมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน	.037	.564	ไม่มีความสัมพันธ์
2. มีความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงการทำงาน	.015	.819	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	.032	.613	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 79 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .613 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ทำมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการสอนแนะนำและปรับปรุงการทำงานกับ

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .564 และ .819 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ทำมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 80 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน)

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำ	.089	.161	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับตามผลการปฏิบัติงาน	.184*	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก
3. มีการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนเหมาะสม	.162*	.010	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก
รวม	.194*	.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 80 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่าย

ค่าตอบแทนโดยรวมดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับตามผลการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในเรื่องเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนที่ได้รับตามผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับตามผลการปฏิบัติงาน ดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนเหมาะสมกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่าย ค่าตอบแทนในเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอเซีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนเหมาะสมดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนในเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .161 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่าย ค่าตอบแทนในเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 81 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
โดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณภาพงาน	.153*	.015	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก
2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักปริมาณงาน	.009	.889	ไม่มีความสัมพันธ์
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความรู้ในเทคนิค การทำงาน	.171*	.007	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก
4. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	.033	.599	ไม่มีความสัมพันธ์
5. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานให้ ข้อเสนอแนะในการทำงาน	.039	.543	ไม่มีความสัมพันธ์
6. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ สำเร็จตามนโยบายองค์กร	.016	.803	ไม่มีความสัมพันธ์
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตาม ระเบียบวินัยขององค์กร	.143*	.023	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก
รวม	.159	.012*	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 81 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม มี
ค่า Probability (p) เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ
ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณภาพงานกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .015 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณภาพงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณภาพงานดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรู้ในเทคนิคการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรู้ในเทคนิคการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอเซีย น มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรู้ในเทคนิคการทำงานดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กรดีขึ้นจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักปริมาณงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามนโยบายองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .889 .599 .543 และ .803 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักปริมาณงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามนโยบายองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตาราง 82 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านขวัญและกำลังใจกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน)

ด้านขวัญและกำลังใจ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
1. สวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดไว้ให้เหมาะสม	.058	.362	ไม่มีความสัมพันธ์
2. มีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	.083	.190	ไม่มีความสัมพันธ์
3. มีความเป็นธรรมในการลดตำแหน่งหรือเลิกจ้าง	.010	.869	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	.069	.275	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 82 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านขวัญและกำลังใจโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .275 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านขวัญและกำลังใจโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านขวัญและกำลังใจในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดไว้ให้เหมาะสม มีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีความเป็นธรรมในการลดตำแหน่งหรือเลิกจ้างกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .362 .190 และ .869 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านขวัญและกำลังใจในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดไว้ให้เหมาะสม มีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีความเป็นธรรมในการลดตำแหน่งหรือเลิกจ้างไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตาราง 83 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ด้านปริมาณงาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
3. ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ถูกค่าต้องการ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
4. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกค่ากำหนด	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
รวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test

ตาราง 84 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกัน

ด้านคุณภาพ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกค่ากำหนด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
รวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test

ตาราง 85 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1 พนักงาน
ที่มีเพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตแตกต่างกัน

ด้านผลผลิต	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ ที่ใช้
1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับ ต้นทุน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับ เวลาและค่าใช้จ่าย ที่เกิดขึ้น	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
รวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test

ตาราง 86 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.2 พนักงาน
ที่มีอายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ด้านปริมาณงาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ ที่ใช้
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อ เทียบกับมาตรฐาน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	F-test
3. ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้า ต้องการ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown- Forsythe
4. จำนวนของเสียที่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
รวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown- Forsythe

ตาราง 87 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.2 พนักงาน
ที่มีอายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกัน

ด้านคุณภาพ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
รวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตาราง 88 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.2 พนักงาน
ที่มีอายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตแตกต่างกัน

ด้านผลผลิต	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
รวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe

ตาราง 89 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.3 พนักงาน
ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ด้านปริมาณงาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
3. ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
4. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
รวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตาราง 90 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.3 พนักงาน
ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกัน

ด้านคุณภาพ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และ ความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
รวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตาราง 91 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตแตกต่างกัน

ด้านผลผลิต	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
รวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตาราง 92 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ด้านปริมาณงาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
3. ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Brown-Forsythe
4. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
รวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe

ตาราง 93 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.4 พนักงาน
ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกัน

ด้านคุณภาพ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่กักตักยอมรับได้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
รวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตาราง 94 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.4 พนักงาน
ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตแตกต่างกัน

ด้านผลผลิต	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
รวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตาราง 95 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ด้านปริมาณงาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
3. ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
4. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
รวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test

ตาราง 96 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกัน

ด้านคุณภาพ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
รวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test

ตาราง 97 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.5 พนักงาน
ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิต
แตกต่างกัน

ด้านผลผลิต	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ ที่ใช้
1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
รวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test

ตาราง 98 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.6 พนักงาน
ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

ด้านปริมาณงาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ ที่ใช้
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อ เทียบกับมาตรฐาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
3. ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้า ต้องการ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown- Forsythe
4. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ ลูกค้ากำหนด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
รวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตาราง 99 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.6 พนักงาน
ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกัน

ด้านคุณภาพ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
2. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
3. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
4. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่กักที่ยอมรับได้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
รวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตาราง 100 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.6 พนักงาน
ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตแตกต่างกัน

ด้านผลผลิต	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
2. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
รวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตาราง 101 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัย
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานปฏิบัติการ

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับผู้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation
รวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation

ตาราง 102 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ปัจจัย
ด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
การทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก บุคลากร	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation
3. ด้านการพัฒนาพนักงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation
6. ด้านขวัญและกำลังใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation
รวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Correlation

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียนมารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ปรับปรุงระบบการทำงาน สภาพการว่าจ้าง เงินเดือน ปริมาณงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เทคโนโลยี และการหามาตรการด้านต่าง ๆ เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาเพื่อการเสริมสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับกลางและระดับอื่นๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบปลายปิด (Close-end) แบบมีให้เลือก 2 คำตอบ (Dichotomous choices) แบบมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple choices) และแบบปลายเปิด (Open-end) มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีจำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีจำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านผลผลิต ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในเรื่องการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) สูตรของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึง

ระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8094 โดยค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเท่ากับ .7928 ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ .7943 และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเท่ากับ .7417

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจาก บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เข้าไปเก็บข้อมูลกับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 250 คน ด้วยตนเองและผู้แทนจากบริษัทฯ ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งลักษณะของการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) 250 คน
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา บทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. หลังจากเก็บข้อมูลแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for Social Science) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ซึ่งใช้สถิติดังนี้
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย บรรยากาศในการ

ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจ และส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านผลผลิต

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจ และส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านผลผลิต

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

2.2 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

2.3 สถิติตค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ ข้อที่ 3

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุปผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 และเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 โดยพนักงานปฏิบัติการส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 23-35 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 รองลงมาคือช่วงอายุ 36-48 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และอายุ 49 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ด้านระดับการศึกษาพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาได้มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ระดับระดับปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และระดับประถมศึกษา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละร้อยละ 10.0 นอกจากนั้นในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1-8 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมามีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 9-16 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ช่วงระยะเวลา 17-24 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และระยะเวลา 25 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 และมีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ด้านรายได้พนักงานปฏิบัติการส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4,200-10,150 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.4 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 16,101-22,050 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ

2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21

2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เท่ากัน

3. ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน) ด้านการวางแผนอัตรากำลังโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95

3.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17

3.3 ด้านการพัฒนาพนักงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ด้านการพัฒนาพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84

3.4 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ด้านการจ่ายค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20

3.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92

3.6 ด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ด้านขวัญและกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน)

การศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ด้านปริมาณงาน พนักงานของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

4.2 ด้านคุณภาพ พนักงานของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

4.3 ด้านผลผลิต พนักงานของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิตโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

5.1 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

5.1.1 เพศ - เพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพดีกว่าเพศชาย แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนด้านผลผลิต พบว่า เพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกับเพศหญิง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.2 อายุ - พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยในด้านปริมาณงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานโดยเฉลี่ยรวมดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี ส่วนในด้านคุณภาพ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยเฉลี่ยรวมดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และ 36-48 ปี และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยเฉลี่ยรวมดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และ 36-48 ปี

5.1.3 ระดับการศึกษา - พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยเฉลี่ยรวมดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า นอกจากนั้นยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยเฉลี่ยรวมดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และระดับปวส./อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนในด้านปริมาณงาน และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน - พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.5 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน - พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยที่พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนในด้านปริมาณงานและด้านผลผลิต พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.6 รายได้ต่อเดือน - พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 16,101-22,050 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยเฉลี่ยรวมดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท นอกจากนั้นยังพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 22,051 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยเฉลี่ยรวมดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,151-16,100 บาท ส่วนใน

ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

5.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .227 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา กับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .179 และ .196 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .218 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .169 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .194 และ .159 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ใน

ทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจ่าย ค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาพนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจเปลี่ยนแปลงจะไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. พนักงานเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพดีกว่าเพศชาย แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานเพศหญิงของบริษัทส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ภายในที่ทำการของสำนักงาน มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานเพศชายที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่กับสภาพอากาศร้อนท่ามกลางแสงแดดและไอความร้อนจากการทำงานเชื่อมโลหะ มีสภาพแวดล้อมฝุ่น คิว และเสียงดังจากการขึ้นรูปโลหะตามขั้นตอนการปฏิบัติงานต่อเรือจึงมีผลทำให้การปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณงานและคุณภาพงานลดลง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ อัครินทร์ พาพเสวต (2546) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านผลผลิตพบว่า เพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกับเพศหญิง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากขั้นตอนการดำเนินการผลิตสินค้ามีมาตรฐานควบคุมซึ่งพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2539 :71) ได้กล่าวถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้ และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต โดยเฉลี่ยรวมดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 23-35 ปี และ 36-48 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีอายุมากจะมีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทนานจึงทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงซึ่งจะเป็นคนที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานดีกว่าคนที่มีอายุน้อย สาเหตุเนื่องมาจากบริษัทจะส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสแก่พนักงานที่มีอายุมากซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานนาน และมีความรู้ความสามารถในการทำงานเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย รัชนียมหามพวงศชัย (2544) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเครื่องสุขภัณฑ์อเมริกันแอสตันดาร์ต (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องแนวคิดของ อาร์เพชเรศ (2543 : 57) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบส่วนบุคคลเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อาทิ ลักษณะส่วนตัวในด้านอายุก็มีส่วนที่จะทำให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจการทำงาน คนอายุมากจะมีความพึงพอใจมากกว่าคนอายุน้อย

3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยเฉลี่ยรวมดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบริษัทมีพนักงานที่มีการศึกษาต่ำมีระยะเวลาทำงานในบริษัทนานซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในการทำงาน มีประสบการณ์สูง และมีความสามารถในการทำงานดีกว่า ผลผลิตที่ออกมาจะมีคุณภาพมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาสูงซึ่งผู้ที่จบการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่าที่เข้ามาทำงานส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาเข้ามาทำงานสั้นเพียง 1-2 ปีและลาออกไป จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้าน คุณภาพด้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าเนื่องจากขาดประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑามาศ ปานสมบุญ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการผลิตของบริษัททวงค์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในด้านประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นพนักงานระดับปฏิบัติส่วนใหญ่ที่มีวุฒิการศึกษาน้อย โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ต้องอาศัยความชำนาญและความสามารถ ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งพนักงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคือผลงานที่ปฏิบัติออกมาต้องตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจึงอาจมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานด้านคุณภาพ และด้านผลผลิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นโยบายของบริษัทจะมอบหมายงานให้พนักงานปฏิบัติโดยมีการเผื่อเวลาในการปฏิบัติงานไว้สำหรับการแก้ไขเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงงานที่ทำแล้วขาดคุณภาพหรือไม่ได้ตามมาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานกลางแจ้งบริษัทจะเผื่อเวลาให้ปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครินทร์ พาพเสวต (2546) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทคาโอ

อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างานมีประสบการณ์ทำงานสูงกว่า มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านการต่อเรือหรือการซ่อมเรืองานที่บริษัทกำหนดให้โดยไม่คำนึงถึงวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าซึ่งเป็นนโยบายหลักของบริษัท จนกลายเป็นวัฒนธรรมที่ต่อเนื่องโดยเฉพาะในเรื่องการให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานของพนักงาน

6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 22,051 บาทขึ้นไป และระหว่าง 16,101-22,050 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตโดยเฉลี่ยรวมดีกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีเงินเดือนสูงมักมีคุณภาพในการปฏิบัติงานสูงจึงทำให้ผลผลิตออกมาดีกว่า เนื่องจากบริษัทมีนโยบายในการปรับเพิ่มเงินเดือนและตำแหน่งตามปริมาณและคุณภาพงานที่พนักงานปฏิบัติได้มากกว่าพนักงานผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536 : 169) เกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานว่าประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์และความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

7.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาในบริษัทหัวหน้าจะมีการการมอบหมายงาน และการสั่งงานแก่พนักงานตามความคิดเห็นของตนเองโดยขาดการสอบถามความคิดเห็นจากพนักงานว่ามีความสามารถในการทำงานนั้นๆ หรือไม่ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การประสานสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องเกิดความผิดพลาดบางส่วนในด้านการมอบหมายงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟรายด์ แลนเดอร์ และ เอช. พิคเกิล (Fried Lander and H. Pickle. 1968 : 195) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กร ได้ในเรื่องเกี่ยวกับความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหาร ซึ่งความสามารถในด้านการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ความเพียงพอของการติดต่อสื่อสารสองทางและความสนใจที่มีต่อ

พนักงาน ตลอดจนความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยการว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงาน ความสามารถให้งานเสร็จทันกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจ และความสนใจในการกินดีอยู่ดีของคนงาน นอกจากนั้น เฮนรี ฟาโย (1949 : 97) ยังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักในการบริหารผู้บังคับบัญชาควรมีความยืดหยุ่น และสามารถประยุกต์ใช้ได้กับนักบริหารทุกระดับในองค์กรโดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับ 1) ด้านหลักการแบ่งงานกันทำ เพื่อให้การทำงานง่ายต่อการปฏิบัติการโดยคำนึงถึงความชำนาญเฉพาะอย่างเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น 2) หลักอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยการมอบอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับระดับความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานนั้น 3) หลักวินัย เป็นการยอมรับและเชื่อฟังในกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับที่องค์กรกำหนดขึ้น 4) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา โดยอำนาจที่จะควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นของผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว หรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนจะต้องรับฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น

7.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานดีขึ้นจะมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้นเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริษัทได้มีการมอบหมายงานแก่พนักงานที่มีการศึกษาสูงแต่ขาดประสบการณ์ให้ทำงานร่วมกับพนักงานที่มีประสบการณ์สูงแต่มีระดับการศึกษาน้อยโดยจะถูกใช้งานในระดับเดียวกันซึ่งมีทั้งเก่งและไม่เก่งผสมกันอยู่ ซึ่งส่งผลให้พนักงานที่รู้มากทำงานมากกว่าแต่ทำงานอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 74) ได้กล่าวถึงการมอบอำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหารไม่ว่าจะระดับใดจะต้องค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการที่จะได้รับประโยชน์จากวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งภายในองค์กร โดยการให้พนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานจะให้อำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้ใช้กำลังสติปัญญาความสามารถ และให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน

8. ปัจจัยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญ 2 ประการที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

8.1 ปัจจัยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทมีนโยบายในการจะจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่ทำงานได้ทั้งคุณภาพและปริมาณตามที่บริษัทกำหนด ก็จะได้ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งถ้าพนักงานคนใดปฏิบัติไม่ได้มาตรฐานจะได้ค่าตอบแทนต่ำกว่า ซึ่งแนวทางแก้ไขบริษัทจะต้องจัดอบรมและฝึกทักษะการปฏิบัติงานให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้คุณภาพและปริมาณที่บริษัทกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงวุฒิ แก้วกรม (2546) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่า

แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ/ความรับผิดชอบ และแรงจูงใจด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเกณฑ์น้อยทุกด้าน นอกจากนี้ เจ.สเตซี่ อัดัมส์ (J. Stacy Adams) กล่าวไว้ในหนังสือของ สมยศ นาวิการ (2543 : 329) ว่าความเสมอภาคเป็นการมุ่งเน้นถึงการรับรู้ของบุคคลว่า ได้ถูกปฏิบัติอย่างยุติธรรมเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ตามทฤษฎีความเสมอภาคแล้ว ถ้าบุคคลรับรู้ว่าผลตอบแทนของตนเสมอภาคกับผลตอบแทนที่บุคคลอื่นได้รับจากการมีส่วนร่วมช่วยเหลืออย่างเดียวกันแล้ว บุคคลเหล่านั้นเชื่อว่าการปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างยุติธรรมและเสมอภาค บุคคลจะประเมินความเสมอภาคโดยยึดอัตราส่วนระหว่างสิ่งที่ให้กับงาน (Input) และสิ่งที่ได้รับจากงาน (Outcomes) เช่น ค่ายกย่อง สวัสดิการและการเลื่อนตำแหน่ง อัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้รับอาจถูกเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นภายในกลุ่มงาน สภาวะของความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่ออัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้รับของบุคคลหนึ่งเท่ากับอัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้รับของอีกบุคคลหนึ่ง

8.2 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริษัทมีการประเมินผลงานตามปริมาณ และคุณภาพและงานที่ปฏิบัติได้ เพื่อการพิจารณาจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงาน ดังนั้นจึงมีการกำหนดแนวทางแก้ไขในการประเมินแล้วพบว่าพนักงานมีผลการปฏิบัติงานออกมาไม่ดีก็ต้องได้รับการอบรมในด้านทักษะให้พนักงานสามารถทำงานเร็วขึ้น ถูกต้อง และดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 408) กล่าวถึงเรื่องขวัญและกำลังใจจะผสมผสานของทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การควบคุมบังคับบัญชา ค่าจ้างแรงงาน และปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานอื่นๆ ซึ่งถ้าองค์กรใดมีระดับขวัญสูงผู้ปฏิบัติงานก็จะมีเจตคติที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 23-35 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-8 ปี มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาท ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใช้ในการวางแผนและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบริหารบุคคลภายในองค์กร เพื่อช่วยลดอัตราการขาดงาน ลางาน การมาสาย และการลาออกของพนักงาน ตลอดจนเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานทั้งด้านปริมาณงาน คุณภาพงาน และผลผลิตให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดอยู่ในระดับดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะโดยแยกออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

2.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้แก่พนักงานโดยเฉพาะในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน เช่น การให้คำยกย่องชมเชยเมื่อมีผลงานดี การแสดงให้เห็นชัดถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจังในการบังคับใช้กฎระเบียบต่อผู้ที่ทำงานไม่ดี ใช้เหตุผลตัดสินใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม โดยเฉพาะในเรื่องการสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนการให้คำแนะนำปรึกษาได้เป็นอย่างดีเมื่อพนักงานเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน หากสามารถปฏิบัติได้เช่นนี้จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อผลงานออกมาดี ทำงานด้วยความกระตือรือร้น นอกจากนั้นยังเป็นการป้องกันปัญหาพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อองค์กร ทำให้งานบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ถ้าพนักงานในองค์กรเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันโดยเฉพาะในการสร้างความจริงใจในการทำงานร่วมกัน มีความรักและปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ยกย่องและให้ความสำคัญและให้เกียรติแก่บุคคลอื่นด้วยความสุจริตและความบริสุทธิ์ใจ ก็จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างร่วมแรงร่วมใจระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีตลอดจนบรรลุเป้าหมายในการทำงานทั้งด้านปริมาณงาน คุณภาพงานและผลผลิตก็ออกมาดีบรรลุเป้าหมายในการทำงานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป โดยการจัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาหน่วยงาน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาตามไปด้วย

3. ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ทำมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่บริษัทก็ควรกำหนดขอบเขตภาระหน้าที่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพนักงานที่มีระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น โดยให้โอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงานให้ได้ทั้งปริมาณ คุณภาพตามที่บริษัทกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในระดับบริหารต่อไปตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเป็นอย่างดี

4. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี แต่พนักงานปฏิบัติการส่วนใหญ่ที่ทำงานกลางแจ้งจะต้องทำงานภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ต้องประสบปัญหาทั้งฝุ่น แสง และเสียงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านผลผลิตอาจไม่เสร็จตามเวลาที่ลูกค้าต้องการ ดังนั้นบริษัทควรสนับสนุนในเรื่องการอำนวยความสะดวกอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการป้องกันปัญหาฝุ่น แสง และเสียงที่เกิดจากการปฏิบัติงานแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานกลางแจ้ง เพื่อให้งานที่ผลิตออกมามีปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐานที่ลูกค้าและบริษัทกำหนด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอื่นๆ เช่น องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจเดียวกัน เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และทราบว่าองค์กรที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างไร ตลอดจนหาแนวทาง และมาตรการในการสร้างพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแก่พนักงานเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

2. ควรนำกรอบแนวคิดในด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มาเพิ่มเติมในศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3. ควรศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั้งระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงานปฏิบัติการที่เป็นคนไทยและแรงงานต่างด้าว เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทั้งองค์กรว่าแตกต่างกันอย่างไร ควรมีแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2541). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- จุฑามาศ ปานสมบุญ. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ ทิพมาตร. (2548). *หลักการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัทไทยร่มเกล้า จำกัด.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2542). *สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1-8*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). *องค์การ : ทฤษฎีและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ : บริษัท เมเนเจอร์ เซ็นเตอร์ กรุงเทพ จำกัด.
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2534). *การวางแผนงานสาธารณสุข*. ขอนแก่น : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2537). *การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)*. กรุงเทพฯ : บริษัท รวมสาส์น (1977) จำกัด.
- ประยงค์ มีผล. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัทใหม่ทอง จำกัด*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราการ กุญฺติง .(2544). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัททีพีไอคอนกรีต จำกัด*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปัทมา พงษ์แสง. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทบุญรอดเบเวอเรจ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยคริสเตียน.

- รักษณีย์ มหานพวงศ์ชัย. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเครื่อง
สุขภัณฑ์อเมริกันแอสตันดาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ :
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2549). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัท วีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์
จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ :
บริษัท วีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์ จำกัด.
- _____. (2549). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- สุนิสา ภาชนะ. (2544). ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทซีเกท เทคโนโลยี
(ไทยแลนด์) จำกัด สาขาเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ :
วิทยานิพนธ์ (สังคมวิทยาประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2539). การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวความคิด
หลักการ วิธีการกระบวนการ. กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน จำกัด.
- อารี เพชรผุด. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.
- อัศรินทร์ พาพเสวต .(2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทคาโอ
อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- Andrew J. Dubrin. (1984). *Foundations of Organizational Behavior*. p.142 Englewood Cliffs,
J : Prentice-Hall, Inc.
- Edwin A Locke. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In Marvin D.
Dennett, ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*
p.1342 Chicago : Rand McNally.
- Fried Lander and H. Pickle. (1968). *Components of Effectiveness in Small Organization*.
p.195 Administrative Science Quarterly.
- Frederick Herzberg, (1966). *Work and the Nature of Man*.Cleveland : Work Book
Company, passim.
- Henri Fayol. (1949). *General and Industrail Management*, P. 97.London : Pitman Publishing
Company.

Johannson, Hano and Page H. Therry. (1975). *International Dictionary of Management : A Practical Guide*. p.197 Maccachustts : Houghton Mifflin Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. การศึกษาวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาวิจัย ซึ่งผลจากการตอบแบบสอบถามจะนำเสนอสรุปในภาพรวม ดังนั้นการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบทางเสียหายต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป จึงขอความกรุณาท่านได้ตอบคำถามตามตามความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 5 หน้า โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับใดระดับหนึ่งให้ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งความหมายของระดับความคิดเห็นมีดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง ดีมาก
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง ดี
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง ไม่ดี
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับใดระดับหนึ่งให้ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งความหมายของระดับความคิดเห็นมีดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง พอใจมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง พอใจมาก
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง พอใจปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง พอใจน้อย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง พอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับใดระดับหนึ่งให้ตรงกับการทำงานของท่านมากที่สุด ซึ่งความหมายของระดับความคิดเห็นมีดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง ดีมาก
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง ดี
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง ไม่ดี
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ว่าตรงตามข้อความให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ ☐ 1. 23-35 ปี ☐ 2. 36-8 ปี
☐ 3. 49 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ☐ 1. ประถมศึกษา
☐ 2. มัธยมศึกษา/ปวช.
☐ 3. ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
☐ 4. ปริญญาตรี
☐ 5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- ☐ 1. 1-8 ปี
☐ 2. 9-16 ปี
☐ 3. 17-24ปี
☐ 4. 25 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

- ☐ 1. พนักงานระดับหัวหน้างาน
☐ 2. พนักงานระดับปฏิบัติการ

6. รายได้ต่อเดือน

- ☐ 1. 4,200-10,150 บาท
☐ 2. 10,151-16,100 บาท
☐ 3. 16,101-22,050 บาท
☐ 4. 22,051บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีอย่างมา
<u>ด้านบรรยากาศในการทำงาน</u>					
1. ที่ทำงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างเป็นระบบ					
2. ที่ทำงานของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ อย่างเหมาะสม					
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
4. เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน					
5. ท่านมีความคล่องตัวในการทำงาน					
6. แสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม					
7. ระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม					
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา</u>					
8. ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
9. หากมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้เป็นอย่างดี					
10. หัวหน้างานใช้เหตุผล ความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา					
11. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม					
12. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บังคับบัญชา					
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน</u>					
13. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
14. การทำงานร่วมกับคนอื่น ผลงานที่ได้รับเป็นที่พอใจแก่ทุกคน					
15. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีอย่างมา
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)					
16. เมื่อท่านมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน ท่านได้รับการปฏิบัติและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
17. ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจปานกลาง	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง					
1. มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
2. มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานเหมาะสม และยุติธรรม					
3. มีการวางแผนการจัดระบบงานการมอบอำนาจ และมอบหมายงาน					
4. มีการมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน					
ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร					
5. มีการกำหนดแผนการสรรหาไว้ชัดเจน					
6. มีการกำหนดแผนการให้คำแนะนำและฝึกอบรมพนักงานใหม่					
7. มีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่					
ด้านการพัฒนาพนักงาน					
8. งานที่ท่านมีโอกาสใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจปานกลาง	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด
ด้านการพัฒนาพนักงาน (ต่อ)					
9. มีความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงการทำงาน					
ด้านการจ่ายค่าตอบแทน					
10. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำ					
11. ค่าตอบแทนที่ได้รับตามผลการปฏิบัติงาน					
12. มีการพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือนเหมาะสม					
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
13. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณภาพงาน					
14. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักปริมาณงาน					
15. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรอบรู้ในเทคนิคการทำงาน					
16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
17. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน					
18. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามนโยบายองค์กร					
19. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร					
ด้านขวัญและกำลังใจ					
20. สวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดไว้ให้เหมาะสม					
21. มีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
22. มีความเป็นธรรมในการลดตำแหน่งหรือเลิกจ้าง					

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

ข้อคำถาม	ระดับประสิทธิภาพ				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ไม่ดี	ไม่ดีอย่างมา
ปริมาณงาน					
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
2. ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน					
3. ผลงานปฏิบัติได้ครบจำนวนตามที่ลูกค้าต้องการ					
4. จำนวนของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด					
คุณภาพ					
5. ความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ					
6. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน					
7. ปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด					
8. คุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้					
ผลผลิต					
9. อัตราผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุน					
10. คุณภาพผลผลิตเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น					

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

- หนังสืออนุเคราะห์เพื่อการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

ที่ ศธ 0519.12/56๖4



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๖ สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

เนื่องด้วย นายสมยศ แยมเพื่อน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอเชียนมารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยขอเก็บข้อมูลจำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ขอเก็บข้อมูลกับพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 30 คน และครั้งที่ 2 ขอเก็บข้อมูลกับพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 250 คน พร้อมกับขอข้อมูลประวัติความเป็นมาของบริษัทและข้อมูลจำนวนบุคลากรสายปฏิบัติการของบริษัท

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสมยศ แยมเพื่อน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเชษฐกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-6495063 , 02-6641000 ต่อ 5731 , 5646

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต มือถือ 089-5192166

ที่ ศธ 0519.12/ 5572



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๔/ สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน)

เนื่องด้วย นายสมยศ แ้มเผื่อน นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน)” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุลดา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์ จำกัด (มหาชน)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสมยศ แ้มเผื่อน และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเลขากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-6495063 , 02-6641000 ต่อ 5731 , 5646

หมายเหตุ: สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ มีถือ 089-5192166

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-นามสกุล	นายสมยศ แยมเพื่อน
วัน เดือน ปีเกิด	3 พฤษภาคม 2500
สถานที่เกิด	จ.สมุทรปราการ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 5 หมู่ 4 ต.บางกะเจ้า อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ข้าราชการ ครู คศ. 2
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2523	คอบ. (อุตสาหกรรม) จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ. 2534	ศศบ. (การจัดการการผลิต) จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
พ.ศ. 2540	คอ.ม. (การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา) จาก สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
พ.ศ. 2543	คม. (บริหารการศึกษา) จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2551	บธ.ม. (การจัดการ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ