ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

สารนิพนธ์

ของ

นิภาพร นักจะเข้

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2551

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

สารนิพนธ์

ของ

นิภาพร นักจะเข้

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

นิภาพร นักจะเข้

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2551

นิภาพร นักจะเข้. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์.

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าและความต้องการผลตอบแทน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและด้านสังคม โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานในบริษัท จำนวน 169 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่างๆ ได้แก่ ร้อยละ, ความถี่, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำสอบสมมติฐาน t-test และ F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 27-35 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. หรือต่ำกว่า อยู่แผนกฝ่ายส่วนการผลิต 1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี โดยพนักงานมีความเห็นว่าผู้นำเป็นผู้นำแบบกึ่งประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ พนักงานมีความต้องการแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ามากกว่าความต้องการผลตอบแทน และมีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านสังคม มีสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับดีกว่าสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในด้านไม่เคยปฏิบัติงานผิดพลาดมากที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า

พนักงานเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุและอยู่แผนกฝ่ายงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดแตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า ไม่ผิดพลาด ปริมาณงานมาก และความครบถ้วนสมบูรณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและด้านสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' PERFORMANCE EFFICIENCY OF INTERTOOL TECHNOLOGY COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT

OF

NIPAPORN NAKJAKHE

Presented in partial fulfillment of the requirements

For the Master of Business Administration degree in Management

at Srinakarinwirot University

May 2551

Nipaporn Nakjakhe. (2551). *Factors Affecting Employees' Performance Efficiency of Intertool Technology Company Limited.* Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Dr. Rugphong Vongsaroj.

This research aims at studying factors affecting Intertool Technology Company Limited employees' performance efficiency. The factors include personal factors, leader's characteristics, motivation both growth need and reward need, physical and social context. The data were collected from 169 employees from company. Data collection was conducted by questionnaire and the data analysis was processed with several statistical techniques including Percentage, Frequency, Mean, Standard Deviation, Pearson's Correlation.

The results of the study reveals that most employees are male, aged between 27-35 years old, having senior high school level of education or lower, working in production department 1, having monthly income less or equal to 8,000 bath and having working experience less or equal to 2 years. The employees have opinion that their leaders are **the** autocratic democracy. Moreover, they have motivation in term of growth need more than reward need and their opinion on social context is in the level better than physical one. In addition, the employees assess themselves as having highest efficiency in term of never making mistakes performance.

The employees with different group of gender have different efficiency performance in term of speed whereas those with different age group and department have different efficiency performance in term of never making mistakes. The employees with different length of working experience have different efficiency performance in term of never making mistakes at statistical significance level of 0.05. However those with different educational level and monthly income have indifferent efficiency performance at statistical significance level of 0.05.

Leader's characteristics and physical context and social context factors are not correlated with employees' performance efficiency at statistical significance level of 0.05. Motivation factors in term of growth need and reward need are positively correlated with the employees' performance efficiency at statistical significance level of 0.01.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ของนิภาพร นักจะเข้ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(อาจารย์ ดร. รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร. รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ ..... เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ ดร. รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์ ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยดีตลอดมา ทั้งนี้ รวมถึง รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบ เสนอแนะความคิดเห็นจนกระทั่งได้เป็นสารนิพนธ์ฉบับสมบูรณ์นี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ให้กรุณาให้ความรู้ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ขอขอบคุณประธานบริษัท คุณจงจิตร ปริศนาวาณิชย์ ที่อนุญาตให้ทำงานวิจัยในบริษัทอินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ขอบคุณคุณสุภาวดี ธารีนาถ ที่คอยประสานงานและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอบคุณพนักงานทุกคนที่ได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการทำสารนิพนธ์ จนกระทั่งเสร็จสิ้นด้วยความเรียบร้อย

นิภาพร นักจะเข้

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
	ความสำคัญของการวิจัย.....	2
	ขอบเขตของการวิจัย.....	2
	ขอบเขตของเนื้อหา.....	2
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
	สมมติฐานการวิจัย.....	8
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**.....	9
	แนวคิดและทฤษฎีผู้นำ.....	9
	แนวคิดและทฤษฎีการจูงใจ.....	18
	แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม.....	22
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	27
	ประวัติความเป็นมาของบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด.....	28
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**.....	33
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	33
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**.....	53
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณา.....	54
	การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....	54
	การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ.....	57
	การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจ.....	59
	การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม.....	61
	การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	64
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน.....	66
	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	66
5	**สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ**.....	131
	สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	131
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	135
	อภิปรายผล.....	150
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	155
	ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	156
บรรณานุกรม.....		157
ภาคผนวก.....		161
ภาคผนวก ก.....		162
แบบสอบถาม.....		163
ภาคผนวก ข.....		169
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....		170
ภาคผนวก ค.....		173
หนังสือขออนุญาตทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย.....		174
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....		175

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด..... 54

2 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด..... 58

3 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด..... 59

4 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด... 60

5 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทนของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด..... 61

6 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด..... 62

7 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมด้านกายภาพในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด..... 63

8 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมด้านสังคมในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด..... 64

9 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด..... 65

10 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด จำแนกตามเพศ..... 67

11 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า กับช่วงอายุของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 69

12 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า จำแนกตามช่วงอายุของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 69

13 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด กับช่วงอายุของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 70

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

14 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด จำแนกตามช่วงอายุของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 71

15 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน กับช่วงอายุของพนักงานทั้ง 4 กลุ่มของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 71

16 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก กับช่วงอายุของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 72

17 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก จำแนกตามช่วงอายุของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 73

18 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ กับช่วงอายุของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 74

19 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ จำแนกตามช่วงอายุของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 74

20 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร กับช่วงอายุของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 75

21 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามช่วงอายุของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 75

22 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า กับระดับการศึกษาของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 77

23 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 77

24 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด กับระดับการศึกษาของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม.... 78

25 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 79

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

26 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก กับระดับการศึกษาของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 80

27 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 80

28 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ กับระดับการศึกษาของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม. 81

29 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 82

30 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร กับระดับการศึกษาของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม.... 83

31 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 83

32 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า กับแผนกฝ่ายงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 84

33 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า กับแผนกฝ่ายงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 85

34 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด กับแผนกฝ่ายงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 86

35 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด จำแนกตามแผนกฝ่ายงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 86

36 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน กับแผนกฝ่ายงานของพนักงานทั้ง 6 กลุ่มของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 87

37 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก กับแผนกฝ่ายงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 89

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

38 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก จำแนกตามแผนกฝ่ายงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม…… 89

39 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ กับแผนกฝ่ายงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม. 90

40 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ จำแนกตามแผนกฝ่ายงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม…..... 91

41 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร กับแผนกฝ่ายงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม…… 92

42 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามแผนกฝ่ายงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม……. 92

43 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า กับกลุ่มรายได้ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม…… 93

44 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า จำแนกตามช่วงรายได้ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม……... 94

45 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด กับกลุ่มรายได้ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม…….. 95

46 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด จำแนกตามช่วงรายได้ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม……... 95

47 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก กับกลุ่มรายได้ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม……... 96

48 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก จำแนกตามช่วงรายได้ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม……... 96

49 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ กับกลุ่มรายได้ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม…. 97

50 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ จำแนกตามช่วงรายได้ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม……. 98

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

51 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร กับกลุ่มรายได้ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม.... 99

52 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามช่วงรายได้ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม……... 99

53 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า กับกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม…… 100

54 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า จำแนกตามช่วงระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม…….. 101

55 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน กับช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานทั้ง 4 กลุ่มของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม……..…….. 102

56 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด กับกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 104

57 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด จำแนกตามช่วงระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม... 104

58 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน กับช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานทั้ง 4 กลุ่มของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม……..…… 105

59 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก กับกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม…… 106

60 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก กับช่วงระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม…… 107

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

61 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน กับช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานทั้ง 4 กลุ่มของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 108

62 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน กับช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานทั้ง 4 กลุ่มของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 109

63 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ กับกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 110

64 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ จำแนกตามช่วงระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 111

65 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน กับช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานทั้ง 4 กลุ่มของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 112

66 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร กับกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม..... 113

67 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามช่วงระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม. 114

68 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของพนักงาน..... 115

69 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆของพนักงาน..... 117

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

70 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของพนักงาน..... 120

71 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของพนักงาน..... 123

72 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของพนักงาน... 125

73 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 127

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 ภาพแสดงความต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการ และประชาธิปไตย... 16

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันได้มีโรงงานผลิตชิ้นส่วนแม่พิมพ์ต่างๆ มากมาย มีการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น ธุรกิจที่มีความพร้อมในด้านการบริหารและกำลังการผลิตจึงจะสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ บริษัทต้องมีการวางแผนที่ดี ในด้านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ผลผลิตที่มากและมีคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการ การบริหารมีปัจจัยหลายประการที่ต้องคำนึงถึง ซึ่งปัจจัยด้านพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารคือ ทรัพยากรบุคคล ที่มีความเกี่ยวข้องกับการผลิตโดยตรง ทรัพยากรบุคคลแต่ละคนย่อมมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันในด้านต่างๆ ธุรกิจใดที่มีบุคลากรที่มีความต้องการสอดคล้องกับองค์กรก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ การมีบุคลากรที่มีคุณภาพที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลดีต่อธุรกิจ

บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เป็นบริษัทที่รับจ้างผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนมาตรฐานแม่พิมพ์พลาสติก และแม่พิมพ์ปั๊มโลหะ โดยมีกลุ่มลูกค้าประเทศที่ส่งออก 25% ได้แก่ ญี่ปุ่น เยอรมัน ฝรั่งเศส สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย เวียดนาม และประเทศอื่นๆ ซึ่งดำเนินกิจการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2521 ทางบริษัทมีความยึดมั่นในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าในเรื่องคุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ ส่งผลให้บริษัทต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการบริการ เพื่อก้าวสู่ความเป็นบริษัทผู้นำในการผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนแม่พิมพ์ต่างๆ ในการบริหารงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด แบ่งออกเป็น 5 สายงาน คือ สายงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สายงานฝ่ายการตลาดและขาย สายงานฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้าง สายงานฝ่ายบัญชีและการเงิน และสายงานฝ่ายผลิตและวิศวกรรม ซึ่งฝ่ายผลิตนี้ได้แบ่งเป็นส่วนการผลิต 1 ซึ่งประกอบไปด้วย แผนกเจียรกลม แผนกเจียรแผ่นใหญ่ แผนกเจียรรูปร่าง แผนกเอ็มซี และส่วนการผลิต 2 ซึ่งประกอบไปด้วย แผนกพั้นช์ดาย แผนกกลึง แผนกประกอบ ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 278 คน (ที่มา ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เดือนตุลาคม พ.ศ.2550)

เหตุผลหลักที่ทำให้บริษัทเติบโตอย่างรวดเร็วในอดีตก็เพราะพนักงานที่เข้มแข็งของบริษัท โดยบริษัทมีนโยบายให้พนักงานทุกระดับและส่วนงานได้รับการฝึกอบรมและมีการเผยแพร่เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ พนักงานฝ่ายเทคนิคของบริษัทได้มีการหาเทคโนโลยีการผลิตที่ใหม่และดีกว่าเดิมมา

เพื่อการผลิตที่ดีขึ้นในโรงงาน ส่วนทางด้านพนักงานขายและพนักงานฝ่ายบริหารก็พยายามที่จะบริการลูกค้าให้ดีกว่าเดิม

ในการดำเนินธุรกิจ สิ่งสำคัญที่บริษัทคำนึงถึงก็คือการวางแผนและพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและมีทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาการทำงานของพนักงานในบริษัทว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เช่น ด้านลักษณะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ และด้านสภาพแวดล้อม โดยอาศัยการจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆ การปรับสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารขององค์กรสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้และสนับสนุนการทำงานของพนักงาน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นำไปสู่ความสำเร็จและการก้าวไปข้างหน้าขององค์กรในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ความสำคัญของงานวิจัย

1. ผู้บริหารบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการบริหารงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ข้อมูลจากการวิจัยนี้ หัวหน้างานสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพตามที่ต้องการมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายต่างๆ ไม่รวมหัวหน้างานของบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ซึ่งบริษัทมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 278 คน เมื่อแยกหัวหน้างานทั้งหมดออกไป จำนวน 12 คน จะได้ประชากรในการวิจัยทั้งหมด 266 คน สามารถแบ่งตามสายงาน ดังนี้ สายงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สายงานฝ่ายการตลาดและขาย สายงานฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้าง สายงานฝ่ายบัญชีและการเงิน และสายงานฝ่ายผลิตและวิศวกรรม ซึ่งฝ่ายผลิตนี้ได้แบ่งเป็นส่วนการผลิต 1 และส่วนการผลิต 2 (ที่มา ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เดือนตุลาคม พ.ศ.2550)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานฝ่ายต่างๆ ที่ไม่ใช่หัวหน้างานของบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง จึงใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนร้อยละ5 ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 8 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 169 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 169 คน แต่ละชั้นภูมิมีการแบ่งระดับตามตำแหน่งงานด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้เก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวน 169 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

1.1.2 อายุ

- 18 - 26 ปี
- 27 - 35 ปี
- 36 - 44 ปี
- 45 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

- มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. หรือต่ำกว่า
- ปวส.หรือ อนุปริญญาตรี
- ปริญญาตรี หรือ สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 แผนกฝ่ายงานในบริษัท

- ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
- ฝ่ายการตลาดและขาย
- ฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้าง
- ฝ่ายบัญชีและการเงิน
- ฝ่ายผลิตและวิศวกรรม

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 8,000 บาท
- 8,001 – 12,000 บาท
- 12,001 – 16,000 บาท
- มากกว่า 16,000 บาท ขึ้นไป

1.1.6 ระยะเวลาที่ทำงาน

- น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 2 ปี
- 3 – 4 ปี
- 5 – 6 ปี
- มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

1.2 ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ

1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

1.3.1 ความต้องการเจริญก้าวหน้า

1.3.2 ความต้องการผลตอบแทน

1.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

1.4.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

1.4.2 สภาพแวดล้อมด้านสังคม

2. ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. **บริษัท** หมายถึง บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ตั้งอยู่ที่ เลขที่907 หมู่ 15 ถนนเทพารักษ์ ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 10540

2. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานที่ทำงานในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่ไม่ใช่หัวหน้างาน

3. **ระยะเวลาที่ทำงาน** หมายถึง อายุการทำงานของพนักงานนับเป็นปีโดยเริ่มนับตั้งแต่วันเริ่มงานในบริษัทจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม และในกรณีที่เศษของอายุงานเกิน 6 เดือน ให้คิดเป็น 1 ปี

4. **ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ** หมายถึง ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ที่ส่งผลถึงพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

5. **ปัจจัยด้านการจูงใจ** หมายถึง ความต้องการของบุคคลภายในที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความต้องการเจริญก้าวหน้า และความต้องการผลตอบแทน

6. **ความต้องการเจริญก้าวหน้า** หมายถึง ความต้องการของพนักงานในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่จะประสบความสำเร็จ การได้รับผิดชอบงานที่มีความเจริญในหน้าที่การงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

7. **ความต้องการผลตอบแทน** หมายถึง สิ่งที่พนักงานในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ต้องการได้รับเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

8. **ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม** หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมด้านกายภาพของสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมด้านสังคมคือเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

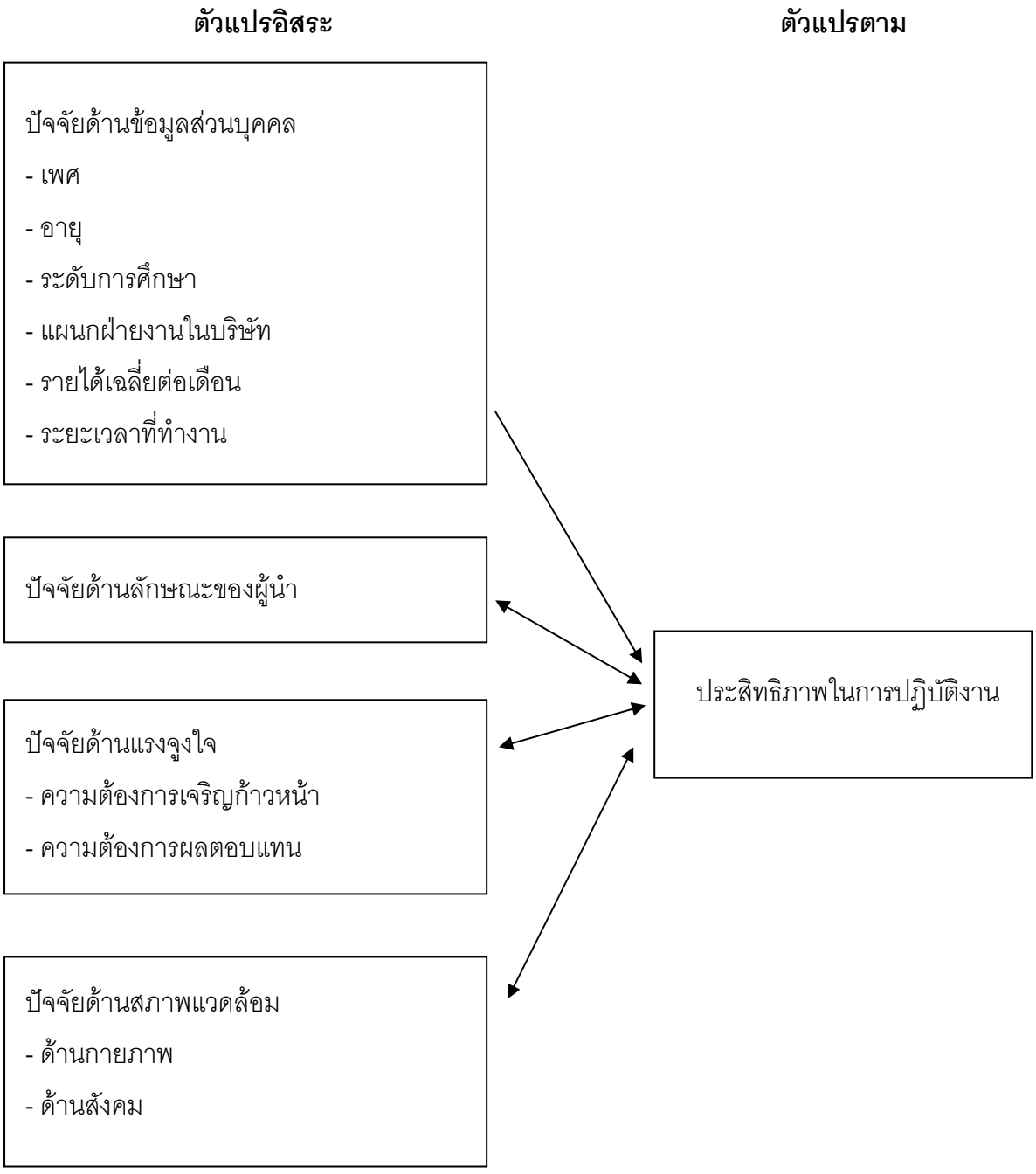
9. **สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ** หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบๆ สถานที่ทำงานที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ไม่ว่าจะเป็นแสง อุณหภูมิ เสียง ความสั่นสะเทือน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

10. **สภาพแวดล้อมด้านสังคม** หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของพนักงานในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ไม่ว่าจะเป็นการได้รับความร่วมมือ ได้รับความช่วยเหลือ หรือการให้ความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

11. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพและในปริมาณที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง แม่นยำ ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด



สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกฝ่ายงานในบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
    1.1 แนวคิดและทฤษฎีผู้นำ
    1.2 แนวคิดและทฤษฎีการจูงใจ
    1.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
    1.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ประวัติความเป็นมาของบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 แนวคิดและทฤษฎีผู้นำ

1.1.1 ความหมาย ลักษณะของผู้นำและภาวะผู้นำ

สำหรับความหมายของผู้นำ มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ ได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย อาทิเช่น

แอนดรู ดับบลิว ฮาลพิน (สารภี แย้มสาย. 2538 : 6 ; อ้างอิงจาก Adrew W.Halpin. 1957 : 12) ได้กล่าวสรุปความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำควรจะหมายถึงอย่างหนึ่งอย่างใดใน 5 ประการต่อไปนี้

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่นๆ
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหน่วยงานตามหน้าที่

กิติ ตยัคคานนท์ (2535 : 21) ได้อธิบายไว้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วได้

ภิญโญ สาธร (ลาวัณย์ คุณากรมงคล. 2546 : 11 ; อ้างอิงจาก ภิญโญ สาธร. 2523 : 344-355) ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำคือ

1. บุคคลหนึ่งในกลุ่มที่มีอำนาจ มีอิทธิพล หรือมีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของผู้อื่น คำว่าผู้อื่นในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าผู้อื่นทุกคนในกลุ่มที่ผู้นำนั้นมีส่วนร่วม เพราะภาวะผู้นำที่เป็นผู้นำมากหรือน้อยไม่เกี่ยวกับจำนวนคนที่เขานำ แต่อยู่ที่ความมากน้อยของอำนาจอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคน

2. ผู้นำ คือ ผู้มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (inter personal relation) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง (two ways process) คือผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และในทำนองเดียวกันบางคราวผู้ตามมีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมของทัศนคติของสมาชิกในกลุ่มคนนั้นเอง งานวิจัยหลายเรื่องยืนยันว่าผู้นำของกลุ่มคนที่มีทัศนคตินิยมเผด็จการมักเป็นเผด็จการด้วย ส่วนผู้นำของกลุ่มคนที่มีทัศนคตินิยมประชาธิปไตยก็มักเป็นคนที่มีความเป็นประชาธิปไตยเต็มตัว

3. ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คน 2 คนนี้อาจจะเป็นคนๆ เดียวกันก็ได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป

จากการศึกษาความหมายของคำว่าผู้นำที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทเป็นหัวหน้า มีอำนาจในการสั่งการรวมไปถึงดูแลควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ในการบริหารงาน ผู้นำจะสามารถทำหน้าที่ในการนำหน่วยงานให้ดำเนินไปด้วยดีบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้นย่อมขึ้นอยู่กับศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ซึ่งศิลปะนี้ก็คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) นั่นเอง สำหรับความหมายของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย อาทิเช่น

Likert (1967 : 172) มีความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นเพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา

Schmidt (1984 : 282) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำอย่างกว้างๆ ว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับกลุ่มผู้ตาม ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากการที่ผู้นำและกลุ่มผู้ตามมีผลประโยชน์ร่วมกัน และประพฤติตนอยู่ภายใต้การอำนวยการ และการกำหนดแนวทางของผู้นำ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540 : 117) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือคน กระตุ้นให้คนร่วมมือปฏิบัติงานตามที่ผู้นำนั้นด้วยความศรัทธานับถือและด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กัน จนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541 : 254) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นเรื่องของความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 11-12) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกให้บรรลุเป้าหมาย

3. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. อิทธิพลในตัวของผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Specified goal)

5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้นำการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่นๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้

6. ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติการร่วมกัน

7. การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์การ

8. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

จากการศึกษาความหมายของคำว่าภาวะผู้นำที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูงการกระทำของบุคคลใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติดังนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 12)

(1) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จ

(2) เป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงการติดต่อสื่อสารและแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) การจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

(4) ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและพนักงาน

(5) เป็นผู้ที่สามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วย

ปัจจัยที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 12-13) ลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่อไปนี้

1. อิทธิพล (Influence) ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีอำนาจต่อกลุ่มทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

2. ความตั้งใจ (Intention) ผู้นำจะต้องมีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

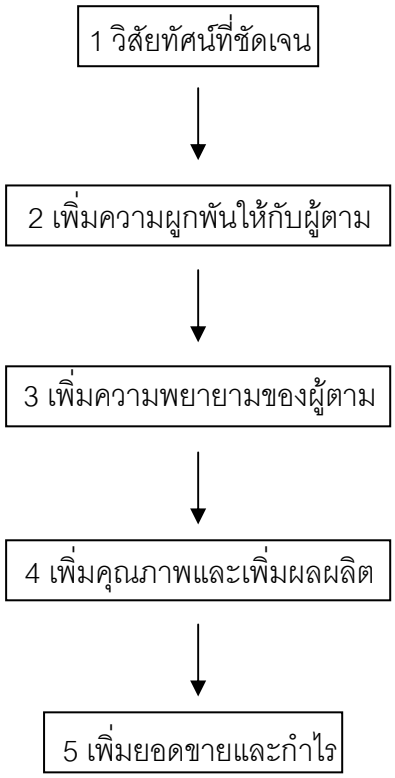
3. ผู้นำจะมีความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Personal responsibility) ผู้นำจะต้องมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในงานที่กระทำอยู่ ในฐานะที่กระทำอยู่

4. การเปลี่ยนแปลง (Change) ผู้นำจะต้องจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข และปรับปรุงให้ภารกิจที่เกี่ยวข้องดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

5. มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purpose) ทั้งผู้นำและสมาชิกกลุ่มจะต้องมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน

6. มีการจูงใจผู้ตาม (Followers) ผู้นำจะต้องมีความสามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผลที่เกิดขึ้นเป็นลูกโซ่โดยผู้นำ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 13-14) ในการปฏิบัติงานของผู้นำมีขั้นตอนดังนี้



1. วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Articulate appealing vision) ลักษณะที่สำคัญของผู้นำประการหนึ่งก็คือ มีความคิดริเริ่มที่เหมาะสมว่าธุรกิจควรจะมีเป้าหมายในลักษณะกว้างขวางซึ่งเป็นความต้องการในอนาคตอย่างไร กล่าวคือ มีวิสัยทัศน์ที่แสดงออกมาอย่างชัดเจน และเหมาะสมนั่นเอง

2. เพิ่มความผูกพันให้กับผู้ตาม (Increase follower commitment) ผู้นำต้องสามารถสร้างความผูกพันให้กับผู้ตามทำให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมที่จะปฏิบัติภารกิจและมีความเคารพนับถือในตัวผู้นำ

3. เพิ่มความพยายามของผู้ตาม (Increase follower effort) ผู้นำจะต้องมีการจูงใจการสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการส่งเสริมให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ผลดี ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

4. เพิ่มคุณภาพและเพิ่มผลผลิต (Increase quality and productivity) ผู้นำต้องมีความสามารถในการพัฒนาสินค้าหรือบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ดีขึ้นเรื่อยๆ อยู่ตลอดเวลา และสามารถเพิ่มปริมาณและคุณภาพของการทำงานในผลผลิต (Outputs) จากการใช้ทรัพยากรนำเข้าที่มีอยู่ (Inputs)

5. เพิ่มยอดขายและกำไร (Increase sales and profit) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการเพิ่มยอดขายและผลกำไรขององค์การ

1.1.2 **แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม** (Behavioral leadership)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (ชาญชัย อาจินสมาจาร. มปป : 5) สันนิษฐานว่ามีรูปแบบที่เด่นชัดที่ผู้นำที่มีประสิทธิผลใช้อย่างสม่ำเสมอ รูปแบบพื้นฐานสองรูปแบบ ได้แก่ เผด็จการ (authoritarian) (ทฤษฎี X) และประชาธิปไตย (ทฤษฎี Y) รูปแบบเชิงพฤติกรรมอื่นๆ ทั้งหมดมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการและแบบประชาธิปไตยเป็นหลัก

ผู้นำแบบประชาธิปไตยและเผด็จการอยู่ภายใต้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (ชาญชัย อาจินสมาจาร. มปป : 9) รูปแบบของภาวะผู้นำส่วนใหญ่เน้นตรงที่ว่าบุคคลมีปรัชญาแบบเผด็จการ(ทฤษฎี X) หรือแบบประชาธิปไตย (ทฤษฎี Y) ดักลัส แม็กเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ขณะดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ที่สถาบันเทคโนโลยีแมสซาจูเสทซ์ได้ตีพิมพ์หนังสือในปี 1960 ที่มีชื่อว่า The Human side of Enterprise ในหนังสือเล่มนี้ แม็กเกรเกอร์ได้นำเสนอในทฤษฎี X และทฤษฎี Y ที่มีชื่อเสียงของเขา

ทฤษฎี X (เผด็จการ)

ในแต่ละทฤษฎี แม็กเกรเกอร์ได้สรุปข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับคนโดยทั่วไป คุณลักษณะที่สำคัญของคนตามทฤษฎี X มีดังนี้ (ชาญชัย อาจินสมาจาร. มปป : 9)

- คนโดยทั่วไปไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงถ้าเป็นไปได้
- จากลักษณะของคนที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่ง หรือคุกคามด้วยการลงโทษเพื่อทำให้เขาทำงานสู่ผลสำเร็จของจุดมุ่งหมายขององค์การ
- คนโดยทั่วไปชอบที่จะถูกสั่ง ตั้งใจหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงเหนืออื่นใด
- คนที่มีทัศนะดังกล่าวคาดหวังให้เพื่อนร่วมงานเป็นคนขี้เกียจ ต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิด จะเอ้อระเหยลอยชายในทุกโอกาส

ทฤษฎี Y (ประชาธิปไตย)

ทฤษฎี Y สะท้อนความแตกต่างทั้งหมดของค่านิยม และความคาดหวังของคน ทฤษฎี Y มีคำอธิบายดังนี้ (ชาญชัย อาจินสมาจาร. มปป : 10)

- การใช้ความพยายามทางกายและทางสมองในการทำงานก็เป็นไปตามธรรมชาติเหมือนการเล่นหรือการพักผ่อน
- การควบคุมจากภายนอกและการคุกคามด้วยการลงโทษไม่ใช่วิธีเดียวในการก่อให้เกิดความพยายามสู่เป้าประสงค์ขององค์การ ภายใต้สภาวะที่เหมาะสม
- คนโดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่รับหน้าที่ แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบด้วย

- ภายใต้สภาวะชีวิตอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพทางสติปัญญาของคนทั่วไปถูกใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

ทฤษฎี Y ระบุว่าคนทำงานเพราะมันเป็นไปตามธรรมชาติสำหรับเขา และภายใต้สภาวะที่เหมาะสมเขาต้องการทำให้เป้าประสงค์ของกลุ่มบรรลุความสำเร็จ มันเป็นความจริงที่ว่าแนวทางของทฤษฎี Y ให้ตัวเลือกแก่ผู้นำมากกว่าในการทำงานกับคน

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดูเหมือนว่าจะง่ายเกินไป อย่างไรก็ตาม มันมีความสำคัญในแง่ที่ว่ามันปรับเปลี่ยนวิธีที่เราอาจรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงาน ถ้าคุณมองเพื่อนร่วมงานว่าเป็นคนขี้เกียจที่ต้องบังคับและควบคุม เพื่อคุณจะได้ทำหน้าที่ภาวะผู้นำอย่างถูกต้อง เจตคติดังกล่าวจะมีผลต่อพฤติกรรมของคุณ (ชาญชัย อาจินสมาจาร. มปป : 10)

ผู้นำแบบเผด็จการ

ผู้นำแบบเผด็จการทำการตัดสินใจและดูแลหรือสอนงานอย่างใกล้ชิด สิ่งดังกล่าวสัมพันธ์กับข้อสมมุติฐานของทฤษฎี X ผู้นำแบบเผด็จการใช้อำนาจและตำแหน่งเพื่อบังคับการตัดสินใจของเขาต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานคาดหวังเพียงแค่ทำตามที่ถูกสั่ง พวกเขาไม่ถูกขอให้คำแนะนำ และพวกเขาอาจถูกตำหนิถ้าให้คำแนะนำ (ชาญชัย อาจินสมาจาร. มปป : 10)

ผู้นำแบบประชาธิปไตย

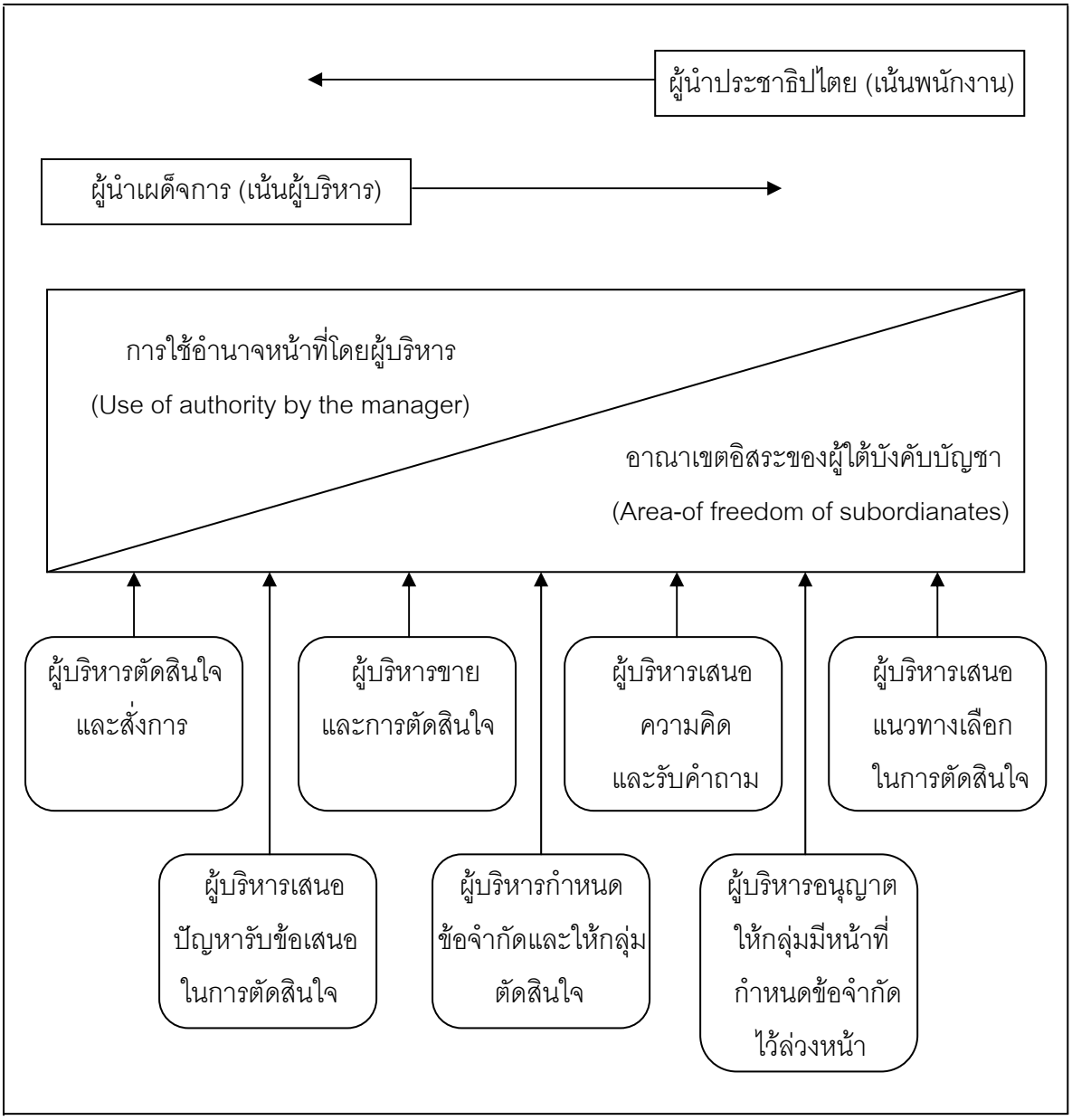
คนส่วนใหญ่ชอบทฤษฎี Y หรือผู้นำแบบประชาธิปไตย ยกเว้นสถานการณ์บังคับให้ใช้วิธีอื่น ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มเพื่อการตัดสินใจ แต่ละบุคคลได้รับการยอมรับในความสำคัญจากผู้นำ ซึ่งงานของเขาก็คือการช่วยให้ทางกลุ่มทำงานให้สำเร็จ

นักสังคมวิทยาซึ่งทำการศึกษาวิธีที่ทางกลุ่มทำหน้าที่รายงานว่า การมีส่วนร่วมในการทำการตัดสินใจเป็นกลุ่มเพิ่มขวัญของคนในกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มมีแนวโน้มที่จะยอมรับและนำการตัดสินใจที่เขามีส่วนร่วมออกใช้มากกว่าการตัดสินใจที่ยัดเยียดให้กับทางกลุ่ม

ผู้นำบางคนกระทำแบบเผด็จการในสถานการณ์หนึ่งและประชาธิปไตยในอีกสถานการณ์หนึ่ง จึงไม่สามารถพูดได้ว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยไม่ใช่เผด็จการ ในการยอมรับภาวะผู้นำหมายถึงการยอมรับความรับผิดชอบในการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของกลุ่ม แต่การใช้อำนาจหน้าที่จะลดลงโดยความเชื่อแบบประชาธิปไตย (ชาญชัย อาจินสมาจาร. มปป : 11)

การเข้าใจปรัชญาแบบเผด็จการและแบบประชาธิปไตยคือกุญแจนำไปสู่ความเข้าใจในภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้นำหลายรูปแบบเกิดขึ้น แต่มันล้วนแล้วแต่เน้นเจตคติแบบเผด็จการและประชาธิปไตย (ชาญชัย อาจินสมาจาร. มปป : 12)

Robert Tannenbaum และ Warren H. Schimdt ได้แบ่งประเภทของผู้นำตามลักษณะการใช้อำนาจซึ่งเป็นที่สนใจของผู้ที่ศึกษาลักษณะของผู้นำอย่างแพร่หลาย ตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ภาพแสดงความต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการ และประชาธิปไตย
ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. หน้า 203.

จากภาพ ด้านซ้ายสุดแสดงให้เห็นถึงการใช้อำนาจหน้าที่เต็มที่เป็นลักษณะผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic leadership) ที่ตัดสินใจแล้วจึงแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบและปฏิบัติตาม ส่วนขวาสุดคือ เป็นที่ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจได้อย่างอิสระภายใน

ขอบเขตที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารระดับสูงอนุญาตให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็น ถือเป็นผู้นำประชาธิปไตย (Democratic) และช่วงระหว่างกลาง (ระหว่างซ้ายสุดและขวาสุด) ก็จะเป็นผู้นำแบบต่างๆ ที่ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนในการตัดสินใจจากน้อยไปหามาก มีข้อสังเกตประการหนึ่งก็คือ ผู้บังคับบัญชายิ่งใช้อำนาจ (Authority) มากขึ้นเท่าใด การยอมรับ (Acceptance) จะยิ่งลดลงไปเท่านั้น

1.1.3 **โมเดลของ** (Vroom-Yetton-Jago)

โมเดลของ วรูมและเย็ตตัน (Vroom and Yetton) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 110) โมเดลนี้จะเกี่ยวข้องกับระดับของผู้นำที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็น 5 ระดับ โดยมีการแบ่งช่วงจากเผด็จการจนถึงประชาธิปไตย ดังนี้ (1) รูปแบบเผด็จการจะแทนด้วย AI และ AII (2) รูปแบบการให้คำปรึกษาแทนด้วย CI และ CII (3) การตัดสินใจด้วยกลุ่มจะแทนด้วย GII ดังนี้

รูปแบบของการตัดสินใจ (Decision-making style)		รายละเอียด (Description)
มีความเป็นเผด็จการสูง	1.ผู้นำแบบเผด็จการ AI Autocratic I (AI)	- ผู้นำจะแก้ปัญหาตามลำพังด้วยการใช้ข้อมูลที่มีอยู่
	2.ผู้นำแบบเผด็จการ AII Autocratic II (AII)	- ผู้นำได้รับข้อมูลเพิ่มจากผู้ใต้บังคับบัญชา (สมาชิกของกลุ่ม) แล้วทำการตัดสินใจด้วยตนเอง
	3.ผู้นำแบบให้คำปรึกษา CI Consultative I (CI)	- ผู้นำจะแบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยจะมีการขอข้อมูลและประเมินผล ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ต้องรวมกลุ่มเพื่อประชุมกัน ผู้นำจะตัดสินใจตามลำพัง
	4.ผู้นำแบบให้คำปรึกษา CII Consultative I (CII)	- ผู้นำมีส่วนร่วมในปัญหากับสมาชิกกลุ่ม มีการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แต่ทำการตัดสินใจตามลำพัง
มีความเป็นประชาธิปไตยสูง	5.ผู้นำแบบกลุ่ม GII Group (GII)	- ผู้นำมีการประชุมกับกลุ่มเพื่ออภิปรายปัญหา โดยผู้นำจะเป็นผู้กำหนดทิศทางในการอภิปราย แต่ไม่ได้แสดงออกถึงความตั้งใจของตน แล้วให้กลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจครั้งสุดท้าย

ที่มา : รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 ; อ้างอิงจาก Daft. 1999. *ภาวะผู้นำ*. หน้า 111.

ผู้นำควรเลือกรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งในสถานการณ์ ถ้าสถานการณ์รับประกันว่าผู้นำสามารถตัดสินใจได้ตามลำพังก็จะมีรูปแบบการตัดสินใจแบบเผด็จการ I (AI) หรือถ้าสถานการณ์บ่งบอกว่าต้องแบ่งปันปัญหาและการตัดสินใจให้กับลูกน้องแต่ละคนก็จะมีรูปแบบการตัดสินใจเป็นให้คำปรึกษา I (CI) หรือยอมให้กลุ่มทำการตัดสินใจก็จะเป็นผู้นำแบบกลุ่ม II (GI)

จากแนวคิดและทฤษฎีผู้นำข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมซึ่งประกอบด้วยผู้นำแบบเผด็จการและผู้นำแบบประชาธิปไตย มาใช้เป็นแนวทางในการอธิบายและกำหนดตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำว่าเป็นผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบประชาธิปไตย

1.2 แนวคิดและทฤษฎีการจูงใจ

1.2.1 ความหมายการจูงใจ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549 : 242) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในบุคคลซึ่งจะกำหนดระดับทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจูงใจเป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 394) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า “การจูงใจในการปฏิบัติงานคือการพยายามให้ประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นทางที่จะได้รับประโยชน์ และมีผลประโยชน์ร่วมกัน การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบก็จะเป็นไปอย่างดีที่สุด การจูงใจจึงมีหลักสำคัญว่า ต้องพยายามตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านร่างกายและจิตใจอยู่เสมอ

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545 : 73 ; อ้างอิงจาก Robert Kreitner. n.d.) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่ต้องการให้พฤติกรรมออกมาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และการสั่งการที่ต้องการ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง การพยายามให้ประโยชน์ตอบแทนแก่บุคคลเพื่อให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

1.2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer ERG theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2549 : 245-246) เป็นทฤษฎีความต้องการ ซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ Alderfer ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความ

ต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1.2.2.1 ความต้องการในความอยู่รอด (Existence needs) เป็นความต้องการระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

1.2.2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกความต้องการความปลอดภัยและความต้องการความยกย่อง

1.2.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

1.2.3 **ทฤษฎีการจูงใจของ** Taylor

ทฤษฎีการจูงใจของ เทย์เลอร์ (สมยศ นาวีการ. 2521 : 84–86 ; อ้างอิงจาก Taylor.n.d.) ตั้งอยู่ในสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลในสถานที่ทำงานหลายอย่างด้วยกัน ข้อสมมติฐานดังกล่าวนี้คือ

1. ปัญหาของความไม่มีประสิทธิภาพ จะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหารไม่ใช่ฝ่ายคนงาน

2. คนงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิดในกรณีที่ว่า ถ้าพวกเขาทำงานรวดเร็วมากเกินไปพวกเขาจะกลายเป็นคนว่างงาน

3. คนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถเต็มที่

4. หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร คือ จะต้องหาคนให้เหมาะสมกับงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และทำการฝึกอบรมพวกเขาด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะนำมาใช้ในการทำงาน

5. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรจะเกี่ยวพันโดยตรงกับระบบของผลตอบแทนหรือระบบการจ่ายค่าจ้างต่อหน่วยผลผลิต

ซึ่ง เทย์เลอร์ เชื่อว่า ประสิทธิภาพของพนักงานจะสูงขึ้น ถ้าหากมีการจูงใจพนักงานด้วยระบบของการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วยและการออกแบบงานโดยมีวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว แต่จากงานวิจัยหลายๆงานได้เสนอแนะว่า นอกจากอัตราผลตอบแทนแล้ว ความต้องการ

ทางด้านความมั่นคง ความต้องการทางด้านสังคม และงานที่มีความท้าทาย ยังมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน

1.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจโดยใช้รางวัลผลตอบแทน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 106-107) รางวัลผลตอบแทนต่างๆ ที่เป็นผลประโยชน์แก่พนักงาน เช่น เงินเดือน และการเลื่อนขั้น จะมีบทบาทความสำคัญต่อการบริหารพฤติกรรมองค์การอะไรบ้างนั้น นับว่าเป็นเรื่องที่ผู้บริหารส่วนมากต่างให้ความสนใจ โดยทั่วไปแล้ว องค์การต่างๆ ต่างก็จะสามารถนำเอา “รางวัลผลตอบแทน” มาใช้ประโยชน์ในการสร้างประสิทธิผลให้กับองค์การ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. ใช้จูงใจพนักงานให้เข้ามาร่วมทำงานกับองค์การ
2. ใช้จูงใจให้พนักงานรักและเต็มใจที่จะมาทำงานเป็นประจำ
3. ใช้จูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

โดยหลักการ รางวัลผลตอบแทนนี้ น่าที่จะมีกลไกใช้ทำทั้ง 3 สิ่งข้างต้นได้ แต่ในความเป็นจริงกลับไม่ได้เป็นเช่นนั้น ทั้งนี้เพราะในทางปฏิบัติแล้ว รางวัลผลตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์เหล่านี้ อาจถูกสถานการณ์หรือปัจจัยอื่นเข้ามากระทบทำให้ผลออกมาไม่เป็นไปตามที่คิดไว้

ระบบรางวัลผลตอบแทนและการจูงใจต่อผลงาน (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 109-110) ระบบรางวัลผลตอบแทนจะสามารถออกผลเป็นกลไกที่ใช้จูงใจผลการทำงานได้ โดยรางวัลผลตอบแทนที่มีคุณค่า ความสำคัญจะต้องถูกนำเสนอให้เห็นชัดเจนด้วยว่า ผูกไว้กับประสิทธิภาพผลงานอย่างไร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ องค์การทุกองค์การความจะต้องพยายามสร้างพฤติกรรมที่ดี โดยให้สามารถเห็นได้ชัดว่า พฤติกรรมที่ดีนั้นจะนำไปสู่การได้รางวัลผลตอบแทนที่มีคุณค่าสูง ซึ่งภายใต้กรอบดังกล่าวนี้ การจะทำให้ได้ผลนับว่าทำได้ยาก ทั้งนี้เพราะสาเหตุจากความจริงที่ว่า การทำเช่นนั้นได้จะต้องสามารถมีวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานที่ดีก่อน และยังต้องสามารถแยกแยะได้ถูกต้องด้วยว่า รางวัลผลตอบแทนชนิดใดมีความหมายสำคัญกับบุคคลใดต่างกัน พร้อมกับความสามารถควบคุมจำนวนรางวัลผลตอบแทนของบุคคลที่ได้รับให้อยู่ในขนาดที่เหมาะสมด้วย

1.2.5 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534 : 364 – 365) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจ คือ

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละตัวบุคคลในองค์การและหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันของกลุ่ม

2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี

3. สร้างขวัญและท่าทีที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์การ

4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และเข้าใจเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง

5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานขององค์การ

7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

9. คนงานจะมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ และเกิดมีความพึงพอใจในงานที่ทำนั้นด้วย เมื่อมีความพอใจแล้ว งานที่ทำก็จะได้ผลงานมาก โดยไม่ต้องมีการตรวจตราควบคุมประจำ และผลผลิตจะสูงขึ้นตลอดเวลา

10. เกิดการร่วมมือระหว่างเพื่อร่วมงานด้วยกัน จึงทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มขึ้นในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนามากที่สุดขององค์การ คนงานจะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะเกิดการร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ทำให้การทำงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

11. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ คนงานมุ่งทำงานของตนอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มและสนใจปัญหาต่างๆ ของงานทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่ม มีการเสนอแนะวิธีการปรับปรุงงานหรือวิธีการทำงานด้วย

12. จะเกิดความสนใจ พอใจในงาน และมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาของตน มีสัมพันธภาพที่ดี ผลที่ตามมาก็คือ คนงานที่คิดจะลาออกจากงานจึงไม่ค่อยมีการขัดคำสั่ง โต้แย้ง การหลีกเลี่ยงงานจะไม่ใคร่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะก่อให้เกิดศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

13. การร้องทุกข์มีน้อย จะไม่มีการนินทาผู้บังคับบัญชา ถ้าคนงานเกิดปัญหาข้องใจขึ้นมาก็จะไปปรึกษาผู้บังคับบัญชาของตนโดยตรงได้ทันที

14. การควบคุมงาน หรือการใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์การดำเนินไปด้วยความราบรื่น การปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบจะมีน้อยลง

15. ช่วยให้เกิดการประหยัดค่าจ้างแรงงานลงอีกจำนวนมาก เนื่องจากมีประสิทธิภาพของคนงานเดิมมากแล้ว

16. ช่วยเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการอธิบายและกำหนดตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยได้นำทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer มากำหนดตัวแปรในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และนำแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจโดยใช้รางวัลผลตอบแทนมากำหนดตัวแปรในด้านความต้องการผลตอบแทน

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

1.3.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

อารี เพชรผุด (2536 : 265) ลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานคือสิ่งที่อยู่รอบๆตัว ซึ่งมาจากเครื่องจักรที่ใช้ในที่ทำงาน การสั่นสะเทือน เสียง อุณหภูมิ และแสง ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 อย่างนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานการณ์และบุคคล ในสภาพแวดล้อมเดียวกันก็มีผลความแตกต่างกันไปจากการที่บุคคลนั้นให้ความสำคัญกับสิ่งที่ได้รับมา

สภาพแวดล้อมต่างๆ สามารถส่งผลต่อคนได้ตั้งแต่ 1 หรือมากกว่า 3 ทาง คือ สุขภาพ การปฏิบัติงาน ความสะดวกสบาย สิ่งเหล่านี้ไม่สามารถแยกจากกันได้ เช่น คนที่สุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้ไม่ดี นำไปสู่ความไม่พอใจในการทำงาน เมื่อลดความสะดวกสบายลงอาจทำให้ขาดโอกาสและทำให้การปฏิบัติงานไม่ดี การพิจารณาลักษณะต่างๆเหล่านี้ ดูจะเป็นสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกัน แต่ผลที่ออกมาดูเหมือนเป็นการรวมลักษณะต่างๆเข้าด้วยกัน

1.3.1.1 การสั่นสะเทือน

อารี เพชรผุด (2536 : 266) ความสั่นสะเทือนเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานทางสภาพแวดล้อมในการที่จะผลิตและรับรู้ในด้านเสียง ความสั่นสะเทือนอาจจะนิยามได้ง่ายๆ เช่นเดียวกันกับการเคลื่อนไหวที่ร่างกายกระทำขึ้นในจุดเฉพาะที่ โดยปกติเครื่องจักรที่สมบูรณ์จะไม่มีการสั่นสะเทือนเกิดขึ้น

ผลกระทบของการสั่นสะเทือนต่อสุขภาพที่สำคัญ (อารี เพชรผุด. 2536 : 270-271) แบ่งเป็นสองชนิด คือ

1. การสั่นสะเทือนทั่วร่างกาย เป็นลักษณะการสั่นสะเทือนที่ส่งผ่านมาจากพื้นหรือโครงสร้างของวัตถุมายังทุกส่วนของร่างกายของผู้ปฏิบัติงาน ปกติความถี่ของการสั่นสะเทือนทั่วร่างกายจะอยู่ในช่วง 2 ถึง 100 Hz

2. การสั่นสะเทือนเฉพาะบางส่วนของร่างกาย โดยเฉพาะที่มือและแขน เป็นลักษณะการสั่นสะเทือนที่เกิดจากการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ส่งผ่านไปยังมือของผู้ใช้เครื่องมือนั้น ตัวอย่างเครื่องมือที่มีการสั่นสะเทือน เช่น เครื่องเจาะถนน เครื่องย้ำหมุด เครื่องเจียรไน เครื่องเจาะเลื่อยไฟฟ้า เป็นต้น

การสั่นสะเทือนมีผลกับการปฏิบัติงาน (อารี เพชรผุด. 2536 : 273) คือ การที่ส่วนต่างๆ ของร่างกายได้รับการสั่นสะเทือนจากผลการทำงานของเครื่องจักรเป็นเวลานานจะส่งผลให้ความสามารถในการควบคุมการทำงานของร่ายกายลดประสิทธิภาพลง และจะกระทบต่อการทำงานของระบบต่างๆ เช่น ระบบการมองเห็น

1.3.1.2 เสียง

อารี เพชรผุด (2536 : 289) เสียงคือการสั่นสะเทือนที่เกิดขึ้นในภาวะแวดล้อมทั่วๆไปในอากาศ เป็นเสียงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมการทำงานโดยทั่วไป จากลักษณะทางร่างกายที่เกี่ยวข้องกับการรับสิ่งกระตุ้นทางเสียง ได้แก่หู ซึ่งสามารถถูกกระตุ้นได้โดยตรง

เสียงดังที่มีผลกระทบต่อสมรรถนะในการทำงาน (อารี เพชรผุด. 2536 : 304) มีดังนี้

1. เสียงที่ดังต่อเนื่องกันจะไม่มีผลกระทบต่อสมรรถนะในการทำงานมากนักนอกจากว่าเสียงนั้นจะมีความรุนแรงมาก

2. เสียงที่มีความถี่สูง จะสร้างเสียงรบกวนได้มากกว่าเสียงที่มีความถี่ต่ำ

3. สมรรถนะในการทำงานที่ลดลงในช่วงสั้นๆ อาจเกิดขึ้นหลังจากได้รับฟังเสียงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางจิต

4. ความเครียด ความเหนื่อย และเวลาในการทำงานที่เพิ่มขึ้นอาจจะเป็นผลมาจากเสียงในสถานการณ์ที่มีการแทรกแซงการใช้คำพูดหรือการรับฟังในการติดต่อสื่อสาร

5. ความเครียดหลายอย่างและการรบกวนของเสียงดังบางส่วนอาจจะมีผลกระทบต่อสภาวะทางจิตของผู้ได้รับ และจะเกิดทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับแหล่งเสียงก็ได้

1.3.1.3 อุณหภูมิ

1.3.1.3.1 สภาวะความร้อน

อารี เพชรผุด (2536 : 308-309) การตอบสนองของคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับความร้อนนั้นขึ้นอยู่กับความสมดุลระหว่างระดับของความร้อนที่ถูกปล่อยออกมาและความร้อนที่สูญเสียไป ซึ่งผลของความร้อนจากกระบวนการเผาไหม้เพื่อให้เกิดพลังงานของร่างกายนั้นจะช่วยรักษาอุณหภูมิของร่างกายให้อยู่เหนือกว่าอุณหภูมิแวดล้อมตามปกติ แต่ในบางกรณีระบบการควบคุมอุณหภูมิในร่างกายก็อาจทำหน้าที่ไม่ดีพอและทำให้ร่างกายมีสภาวะที่ได้รับความร้อนมากไปและสูญเสียความร้อนมากไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนความร้อนที่ได้รับและสูญเสียไป เมื่อสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นก็จะไปลดการปฏิบัติงานลงทำให้สุขภาพเสื่อมลง

ผลกระทบต่อสุขภาพจากสภาวะที่มีความร้อน คือ สุขภาพของคนงานอาจถูกทำลายโดยความร้อนที่เกิดจากการแผ่รังสีหรือการพาความร้อนในระดับที่สูงได้ ขั้นแรกอุณหภูมิภายในร่างกายที่สูงขึ้นสามารถบอกได้ว่าเป็นผลมาจากเนื้อเยื่อถูกทำลาย ผิวหนังจะไหม้

ผลกระทบอีกอย่างหนึ่งที่เกิดจากอุณหภูมิในร่างกายเมื่ออุณหภูมิสูงขึ้น ถ้าอุณหภูมิสูงขึ้นถึงระดับ 42 องศาเซลเซียส ก็จะมีผลทำให้เกิดการเจ็บปวดได้อย่างกระทันหัน ในบางกรณีอาจจะทำให้ขาดสติสัมปัชชัญญะได้ หรืออาจทำให้เกิดการสับสนงุนงงได้

1.3.1.3.2 สภาวะความเย็น

อารี เพชรผุด (2536 : 315) เมื่ออุณหภูมิของร่างกายลดลงแม้เพียงเล็กน้อยก็จะก่อให้เกิดภาวะความเสี่ยงที่รุนแรงต่อร่างกายได้ ในกรณีที่อุณหภูมิต่ำกว่าอุณหภูมิภายในร่างกาย ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่ต้องเผชิญกับสภาพอากาศที่เลวร้าย เช่น การที่ต้องแช่ตัวอยู่ในน้ำเย็นจัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับคนที่สูงอายุ ซึ่งอาจจะมีผลทำให้เกิดการเจ็บป่วยได้

ผลกระทบต่อสุขภาพจากสภาวะที่มีความเย็น (อารี เพชรผุด. 2536 : 319-320) คือ

1. ผลกระทบโดยตรงต่อการควบคุมกล้ามเนื้อ เช่น แขน-ขา ที่ต้องโดนความเย็น ทำให้ลดความกระฉับกระเฉงลง และลดความแข็งแรงในการใช้กล้ามเนื้อแขน-ขา ซึ่งเราสามารถจะแก้ไขได้โดยการทำให้แขน-ขาอบอุ่นขึ้น

2. ความเย็นที่แผ่กระจายไปทั่วร่างกายจะไปลดการปฏิบัติงานลงเนื่องจากมีอาการสั่น แต่ถ้าร่างกายสามารถทรงตัวอยู่ได้ระหว่างที่เกิดอาการสั่น ความเย็นนั้นก็จะไม่มีผลกระทบ นอกจากนี้ความเย็นยังส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความคิด การตัดสินใจ และการใช้เหตุผลด้วย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าความหนาวเย็นมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกายและด้านสมอง โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความคิดซับซ้อน ยิ่งถ้าในบรรยากาศของประเทศที่อยู่ในเขตอบอุ่น ความหนาวเย็นจะเป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานไม่เคยชินกับสภาพการทำงานที่หนาวเย็นและทำให้เกิดความเครียดได้

1.3.1.4 แสงสว่าง

1.3.1.4.1 แสงจ้า

อารี เพชรผุด (2536 : 330-331) แสงจ้าจะเกิดขึ้นเมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งของลานสายตาสว่างกว่าระดับนัยน์ตาจะสามารถปรับตัวได้ ระดับของแสงจะสามารถเกิดขึ้นได้ใน 1 หรือ 2 ทาง คือ

1. แสงจ้าทางตรง จะเกิดขึ้นเมื่อแสงสว่างปรากฏพุ่งตรงออกมาจากแหล่งกำเนิดแสง เช่น แสงไฟหน้ารถยนต์ในตอนกลางคืน แสงอาทิตย์ในช่วงกลางวัน

2. แสงจ้าสะท้อนหรือแสงจ้าพิเศษ เกิดจากการสะท้อนของแสงอย่างมากจากพื้นผิวที่มีการขัดเงาหรือเป็นมัน

ผลกระทบของแหล่งแสงจ้านั้นบ่อยครั้งที่ไม่สามารถพยากรณ์ได้ เพราะสิ่งเหล่านี้อาจเกิดขึ้นภายใต้สภาพที่แตกต่างกัน เช่น เมื่อวัตถุไปอยู่ตรงมุมที่มีแสงไฟ เมื่อมีแสงไฟมากกว่า 1 ดวง หรือในเวลากลางวันเมื่อพระอาทิตย์ส่องแสงกระทบพื้นผิว อย่างไรก็ตาม ผลกระทบของแสงจ้าทั้งสองชนิดก็อาจจะเป็นสาเหตุให้การปฏิบัติงานลดลงได้ เป็นสาเหตุของความรำคาญใจ ทำให้เกิดความไม่แน่ใจเพิ่มมากขึ้น

1.3.1.4.2 แสงพร่ามัว

อารี เพชรผุด (2536 : 332) แสงพร่ามัวนี้เกิดขึ้นในช่วงแรกๆ ของระดับแสงของพื้นที่เข้ามาสู่ลานสายตานั้นอยู่ในระดับสูงมาก และแสงจ้านี้ก็ปกคลุมไปถึงวัตถุที่เรามองอยู่ด้วย

ผลกระทบของแสงพร่ามัวนี้จะมีผลต่อระดับแสงของวัตถุและพื้นที่เพิ่มขึ้น การวัดการตัดกันระหว่างตัววัตถุและสิ่งแวดล้อมรอบๆ วัตถุในเบื้องต้นนั้นต้องได้รับการปรับปรุงเกี่ยวกับแหล่งของแสงพร่ามัวเล็กน้อย

แสงพร่ามัวที่พบได้บ่อยนั้นเกิดได้จากสภาพการทำงานในสำนักงานสมัยใหม่ คือ แสงพร่าจากจอคอมพิวเตอร์ อย่างไรก็ตาม แสงพร่าก็สามารถเกิดได้จากคีย์บนแป้นพิมพ์ที่มีความมันเงาและกระดาษเอกสารที่มีความมันได้เช่นกัน

1.3.2 **สภาพแวดล้อมทางสังคม**

1.3.2.1 **การดำรงไว้ซึ่งสภาพการณ์ทางด้านสิ่งแวดล้อมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล**

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529 : 127-128) บุคคลจะมีความมั่นคงในสภาวะแวดล้อมในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ โดยการรักษาสัมพันธภาพที่แน่นอนระหว่างความนึกคิดเกี่ยวกับตน และความเชื่อเกี่ยวกับว่าบุคคลอื่นๆ มีพฤติกรรมและความรู้สึกในแง่ใดเกี่ยวกับความนึกคิดเกี่ยวกับตนที่มีอยู่ คนเราจะใช้วิธีการเฉพาะอย่างในการรักษาสภาพแวดล้อมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องหรือความกลมกลืนให้มากที่สุด ปฏิกิริยาตอบโต้ที่แน่นอนคงตัวเหล่านี้ ได้แก่

1. การสร้างความรับรู้ที่ผิดจากความเป็นจริง (Misperception) เมื่อความคาดหวังที่แท้จริงของคนอื่นไม่สอดคล้องกับความนึกคิดเกี่ยวกับตน หรือพฤติกรรมของตนเอง คนๆนั้นอาจจะสร้างการรับรู้ที่ผิดจากความเป็นจริงของการที่คนอื่นมองเขา เพื่อจะได้เกิดความสอดคล้องหรือกลมกลืน

2. การเลือกปฏิสัมพันธ์ (Selective interaction) คือ การที่คนๆหนึ่งเลือกที่จะมีปฏิสัมพันธ์ หรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่เขาสามารถสร้างภาวะของความสอดคล้องขึ้นได้

3. การเลือกประเมินบุคคล (Selective evaluation of the other persons) บุคคลอาจจะเสริมความสอดคล้องได้สูงขึ้น โดยการเลือกประเมินจากบุคคลที่ตนเองชอบ คือ เป็นผู้ซึ่งมีความประพฤติสอดคล้องกับตนเอง และลดคุณค่าคนอื่นๆ ที่มีความไม่สอดคล้องกับตนเองลง

4. การเลือกประเมินตนเอง (Selective evaluation of self) คนเราจะเน้นความสอดคล้องให้สูงขึ้น โดยการเปลี่ยนค่านิยมในแง่ต่างๆ ของความคิดเกี่ยวกับตน เพื่อว่าจะนำเอาแง่ที่ใช้ได้กับการรับรู้ของตนเองที่มีอยู่ และของคนอื่นที่ได้รับการประเมินไว้สูงแล้ว

5. ปฏิกิริยาที่ก่อให้เกิดสิ่งอื่น (Response evocation) คนๆหนึ่งอาจจะโดยความตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจก็ตาม จะประพฤติไปในทางที่ผลลัพธ์ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมของผู้อื่นต่อตนมีความสอดคล้องกับของตนเอง คนๆนั้นจะได้ควบคุมแนวทางเพื่อให้แน่ใจว่าคนอื่นจะมีพฤติกรรมดังกล่าวที่แน่นอน

วิธีการที่กล่าวมานี้ได้ชี้แนวทางบางอย่างในการที่จะนำไปปฏิบัติให้เกิดความสมดุลในการดำเนินกิจกรรมระหว่างบุคคล และเพื่อการปรับตนเอง การที่บุคคลใช้วิธีการเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะป้องกันปกป้องแนวคิดเกี่ยวกับตนเองเท่านั้น แต่จะมีอิทธิพลต่อความตื่นตัวในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้วย

1.3.2.2 **ความต้องการระหว่างบุคคล** (Interpersonal Needs)

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529 : 130-131) ตามปกติแล้วบุคคลหนึ่งย่อมต้องการบุคคลอื่นๆ แต่ความต้องการนั้นเป็นในลักษณะใด ความต้องการระหว่างบุคคลจะเป็นที่พอใจก็ต่อเมื่อสัมพันธภาพที่ดี หรือสัมพันธภาพที่นำความพอใจให้เกิดขึ้น Schutz กล่าวว่า ความต้องการระหว่างบุคคลประกอบด้วยความต้องการ 3 อย่าง คือ

1. การรวมกลุ่ม (inclusion) – ความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ และสังสรรค์สมาคมกับบุคคลอื่น

2. การควบคุม (control) – ความต้องการที่จะควบคุมและมีอำนาจบารมี

3. ความพึงพอใจ (affection) – ความต้องการความรักและความพึงพอใจ

ความต้องการดังกล่าว จะเป็นสาเหตุให้บุคคลสร้างและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น บุคคลจะมีความต้องการดังกล่าวแตกต่างกัน แต่ในความต้องการระหว่างบุคคลแต่ละอย่างจะประกอบด้วยพฤติกรรม 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก และพฤติกรรมที่เป็นความต้องการของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลกระทำต่อบุคคลอื่น และพฤติกรรมที่เป็นความต้องการ ก็หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลต้องการอยากให้คนอื่นแสดงออกกับตนอย่างนั้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการอธิบายและกำหนดตัวแปรเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทางกายภาพในเรื่องของการสั่นสะเทือน เสียง อุณหภูมิ แสงสว่าง และสภาพแวดล้อมทางสังคมในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.4.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

โกศล ดีศีลธรรม (2545 : 103) ประสิทธิภาพ เป็นความสัมพันธ์ในเชิงปริมาณผลิตผลที่อาจอยู่ในรูปของสินค้าและบริการ กับปัจจัยการนำเข้าของทรัพยากร ได้แก่วัตถุดิบ แรงงาน และปัจจัยที่ใช้ในการผลิต เช่นเครื่องจักร อุปกรณ์ เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548 : 39) ประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542 : 17) กล่าวว่า เป้าหมายถูกนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติการงานขององค์กร โดยใช้เกณฑ์ที่เรียกว่า ประสิทธิภาพ มาช่วยวัดผลการปฏิบัติงานในการใช้ทรัพยากรมาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ไรอัน และ สมิธ (โสฬส ปัญจะวิสุทธิ์. 2541 : 8 ; อ้างอิงจาก Ryan & Smith. 1954) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพและในปริมาณที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องแม่นยำ ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

1.4.2 ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลกับบุคลากรและหน่วยงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (วาสนา ศิริประเสริฐ และคณะ. 2538 : 26)

1.เกิดผลต่างระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่มากขึ้น เนื่องจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้ต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายลดลง ซึ่งสามารถนำค่าใช้จ่ายส่วนนั้นไปใช้ในด้านอื่น

2. เจ้าหน้าที่บุคลากรสามารถทำงานเสร็จและตรงตามเวลาที่กำหนดไว้

3. สามารถทำงานได้ในปริมาณที่สูงขึ้น เนื่องจากการใช้เวลาในการทำงานลดลง

4. คุณภาพของผลงานที่ได้สูงขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและความเต็มใจ

5. เกิดความพึงพอใจ และความเชื่อถือจากผู้ใช้บริการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการอธิบายและกำหนดตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ประวัติความเป็นมาของบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เริ่มต้นโดยดำเนินกิจการเล็กๆ ในชื่อของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด อินเตอร์ทูล ซึ่งดำเนินกิจการไปเรื่อยๆ จนกิจการเจริญเติบโตขึ้น กลายเป็นหนึ่งในบริษัทในเอเชียที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องชิ้นส่วนประกอบของแม่พิมพ์ ต่อมาปี พ.ศ.2533 ได้มีการปรับเปลี่ยนองค์กรใหม่และเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ปัจจุบัน บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ได้ดำเนินธุรกิจการรับจ้างผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนมาตรฐานแม่พิมพ์พลาสติก และแม่พิมพ์ปั๊มโลหะ โดยมีกลุ่มลูกค้าประเทศที่ส่งออก 25% ได้แก่ ญี่ปุ่น เยอรมัน ฝรั่งเศส สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย เวียดนาม และประเทศอื่นๆ ส่วนอีก 75% เป็นกลุ่มลูกค้าในไทย

บริษัทมีความยึดมั่นในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าในเรื่องคุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ ส่งผลให้บริษัทต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการบริการ เพื่อก้าวสู่ความเป็นบริษัทผู้นำในการผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนแม่พิมพ์ต่างๆ

ในการบริหารงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด แบ่งออกเป็น 5 สายงาน คือ สายงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สายงานฝ่ายการตลาดและขาย สายงานฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้าง สายงานฝ่ายบัญชีและการเงิน และสายงานฝ่ายผลิตและวิศวกรรม ซึ่งฝ่ายผลิตนี้ได้แบ่งเป็นส่วนการผลิต 1 ประกอบด้วยแผนกเจียรกลม แผนกเจียรแผ่นใหญ่ แผนกเจียรรูปร่าง แผนกเอ็มซี และส่วนการผลิต 2 ประกอบด้วยแผนกพั้นช์ดาย แผนกกลึง แผนกประกอบ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณา ตั้งถาวรสิริกุล (2549) การศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุขุมวิทคราวน์ จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 33 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ยประมาณ 7 ปี 4 เดือน

พนักงานบริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด มีทัศนคติต่อองค์ประกอบทางการจัดการโดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจากลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า หรือเทียบเท่า 33 ปีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 33 ปีขึ้นไป ในเรื่ององค์ประกอบทางการจัดการ ได้แก่ การประสานงาน และการควบคุม และปัจจัยจูงใจด้านความต้องการยอมรับนับถือสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการ

ทางด้านร่างกายสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานได้ ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน

ลาวัณย์ คุณากรมงคล (2546) การศึกษางานวิจัย เรื่อง ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการธนาคารกรุงไทย กรณีศึกษา : ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานเขตนครหลวง 5 ผลงานวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานเขตนครหลวง 5 เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท เป็นพนักงานระดับ 5 อายุงานระหว่าง 11 – 14 ปี นอกจากนั้นพนักงานธนาคารกรุงไทยส่วนใหญ่เห็นว่าผู้จัดการธนาคารกรุงไทยที่ทำงานร่วมด้วยใช้ภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อมูลในเรื่องผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วยว่าการปฏิบัติงานของพนักงานมีคุณภาพ ในด้านความพอใจในงานส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า พนักงานมีความพอใจและมีความสุขในงาน มีโอกาสก้าวหน้า และได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ นอกจากนี้ยังพบว่า ทัศนคติต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการธนาคารมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำในด้านทัศนคติต่อภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

จิตตา ยุติ (2548) การศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ผลงานวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี วุฒิการศึกษาระดับประถม-มัธยมต้น-มัธยมปลาย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท เป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน และมีประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัท 10 ปีขึ้นไป

พนักงานที่มี เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคนไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ในระดับมาก และด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ในระดับมากเช่นกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

วีระชัย วิจิตรบรรจงดี (2547) การศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท เอ็มซี อินดัสเทรียลเคมิคัล จำกัด จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.08 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุนโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย พบว่า ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .01

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยในด้านผลตอบแทนเพราะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

อนุสรา สรรพอุดม (2547) การศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เพศ

หญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี ถึงสูงกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่รายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 19,999 บาท อายุอยู่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และแผนกที่ไปสำรวจส่วนมากจะอยู่ในแผนกขาย เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ระดับความจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว พบว่า ระดับความจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความจูงใจที่อยู่ในระดับจูงใจน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนระดับความจูงใจที่อยู่ในระดับจูงใจปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยสมมติฐานได้ ดังนี้ 1. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3. ลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน 4. โอกาสในความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน 5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน 6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น จะพบได้ว่าปัจจัยต่างๆ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ปัจจัยจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าและความต้องการผลตอบแทน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคือด้านสังคม

อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจยังไม่พบว่ามีงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาแนวทางจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อประมวลเป็นความคิดและจัดทำงานวิจัยฉบับนี้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายต่างๆ ที่ไม่ใช่หัวหน้างานของบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด มีจำนวนพนักงาน 266 คน สามารถแบ่งตามสายงาน ดังนี้ สายงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สายงานฝ่ายการตลาดและขาย สายงานฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้าง สายงานฝ่ายบัญชีและการเงิน และสายงานฝ่ายผลิตและวิศวกรรม ซึ่งฝ่ายผลิตนี้ได้แบ่งเป็นส่วนการผลิต 1 และส่วนการผลิต 2 (ที่มา ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เดือนตุลาคม พ.ศ.2550) ดังนี้

แผนกสายงาน	จำนวนพนักงาน (คน)
สายงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	4
สายงานฝ่ายการตลาดและขาย	9
สายงานฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้าง	4
สายงานฝ่ายบัญชีและการเงิน	6
สายงานฝ่ายผลิตและวิศวกรรม :	
พนักงานส่วนการผลิต 1	149
พนักงานส่วนการผลิต 2	94
รวม	**266**

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานฝ่ายต่างๆ ที่ไม่ใช่หัวหน้างานของบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง คำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ได้ดังนี้

$$n = \frac{266}{1+266\ (0.05)^2}$$

$$= 159.75 \text{ ประมาณ } 160 \text{ คน}$$

ผู้วิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวนได้ เท่ากับ 8 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 168 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายต่างๆ ที่ไม่ใช่หัวหน้างานของบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 168 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 266 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) โดยคำนวณจากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2543)

$$f_s = \frac{n_s \times n}{N}$$

เมื่อ f_s แทน สัดส่วนในการสุ่มของแต่ละชั้นภูมิ

n_s แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด แต่ละชั้นตามตำแหน่งสายงาน ดังนี้

แผนกสายงาน	**จำนวนพนักงาน (คน)**	**จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)**
สายงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	4	3
สายงานฝ่ายการตลาดและขาย	9	6
สายงานฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้าง	4	3
สายงานฝ่ายบัญชีและการเงิน	6	4
สายงานฝ่ายผลิตและวิศวกรรม :		
พนักงานส่วนการผลิต 1	149	94
พนักงานส่วนการผลิต 2	94	59
รวม	**266**	**169**

เนื่องจากการคำนวณได้มีการปัดเศษส่วนขึ้น จึงทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 169 คน

2. วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยให้พนักงานแต่ละคนเต็มใจตอบแบบสอบถาม ตามความสะดวก ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และได้ตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกฝ่ายงานในบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงาน

โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย

1. คำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 1 ข้อ

2. คำถามแบบมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple-dichotomy question) จำนวน 5 ข้อ

ได้ทำการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

- ชาย
- หญิง

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา : 2542)

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

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ได้ระบุว่า อายุ 18 ปี เป็นอายุที่ต่ำสุดของข้อมูล และ อายุ 55 ปี เป็นอายุที่สูงที่สุดของข้อมูลพนักงาน ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้นได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{55 - 18}{4}$$

$$= 9.25 \text{ ปี ประมาณ } 9 \text{ ปี}$$

สามารถแสดงช่วงอายุได้ ดังนี้

- 18 - 26 ปี
- 27 - 35 ปี
- 36 - 44 ปี
- 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้

- มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. หรือต่ำกว่า
- ปวส.หรือ อนุปริญญาตรี
- ปริญญาตรี หรือ สูงกว่าปริญญาตรี

4. แผนกฝ่ายงานในบริษัท ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

- ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
- ฝ่ายการตลาดและขาย
- ฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้าง
- ฝ่ายบัญชีและการเงิน
- ฝ่ายผลิตและวิศวกรรม

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา : 2542)

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

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัดได้ระบุว่า รายได้เฉลี่ยประมาณ 4,000 บาทต่อเดือนเป็นรายได้ที่ต่ำสุดของข้อมูล และรายได้เฉลี่ยประมาณ 20,000 บาทต่อเดือนเป็นรายได้ที่สูงที่สุดของข้อมูลพนักงาน ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{20{,}000 - 4{,}000}{4}$$

$$= 4{,}000 \text{ บาท}$$

แสดงช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ดังนี้

- ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 8,000 บาท
- 8,001 – 12,000 บาท
- 12,001 – 16,000 บาท
- มากกว่า 16,000 บาท ขึ้นไป

6. ระยะเวลาที่ทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา : 2542)

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

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ได้ระบุว่า ระยะเวลาที่ทำงานต่ำกว่า 1 ปี เป็นระยะเวลาที่ทำงานต่ำที่สุดของข้อมูล และระยะเวลาที่ทำงาน 8 ปี เป็นระยะเวลาที่ทำงานสูงที่สุดของข้อมูลพนักงาน ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้นได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{8 - 1}{4}$$

$$= 1.75 \text{ ปี ประมาณ } 2 \text{ ปี}$$

แสดงช่วงระยะเวลาที่ทำงาน ได้ดังนี้

- น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 2 ปี
- 3 – 4 ปี
- 5 – 6 ปี
- มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำในการทำงานในปัจจุบัน เพื่อวัดว่าผู้นำเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือแบบเผด็จการ แล้วมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่ 5 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับพฤติกรรมของหัวหน้างานโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ดังนี้

เป็นประจำ	=	5 คะแนน
บ่อยครั้ง	=	4 คะแนน
บางครั้ง	=	3 คะแนน
นานๆ ครั้ง	=	2 คะแนน
ไม่เคย	=	1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา : 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้นำในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	**ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้นำ**	**แปลผล**
4.21 - 5.00	เป็นประจำ	ผู้นำเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย
3.41 - 4.20	บ่อยครั้ง	ผู้นำค่อนข้างเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย
2.61 - 3.40	บางครั้ง	ผู้นำเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ
1.81 - 2.60	นานๆ ครั้ง	ผู้นำค่อนข้างเป็นผู้นำแบบเผด็จการ
1.00 - 1.80	ไม่เคย	ผู้นำเป็นผู้นำแบบเผด็จการ

ส่วนที่ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน มี 2 ด้านได้แก่ ความต้องการเจริญก้าวหน้า และความต้องการผลตอบแทน จำนวน 5 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน
เห็นด้วย	=	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา : 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

คะแนนเฉลี่ย	**ความคิดเห็นของพนักงาน**	**แปลผล**
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีความต้องการในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	เห็นด้วย	พนักงานมีความต้องการในระดับมาก
2.61 - 3.40	ไม่แนใจ	พนักงานมีความต้องการในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย	พนักงานมีความต้องการในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีความต้องการในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในปัจจุบันมี 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ และด้านสังคม จำนวน 8 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความเป็นจริงโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความเป็นจริงเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวกและลบ แบ่งคะแนนไว้ดังนี้

คำถามเชิงบวก

มากที่สุด	=	5 คะแนน
มาก	=	4 คะแนน
ปานกลาง	=	3 คะแนน
น้อย	=	2 คะแนน
น้อยที่สุด	=	1 คะแนน

คำถามเชิงลบ

มากที่สุด	=	1 คะแนน
มาก	=	2 คะแนน
ปานกลาง	=	3 คะแนน
น้อย	=	4 คะแนน
น้อยที่สุด	=	5 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา : 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความความเป็นจริง	แปลผล
4.21 - 5.00	มากที่สุด	บริษัทมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3.41 - 4.20	มาก	บริษัทมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี
2.61 - 3.40	ปานกลาง	บริษัทมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย	บริษัทมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด	บริษัทมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 5 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จำนวน 5 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความเป็นจริงโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความเป็นจริงเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวกและลบ แบ่งคะแนนไว้ดังนี้

คำถามเชิงบวก

มากที่สุด = 5 คะแนน
มาก = 4 คะแนน
ปานกลาง = 3 คะแนน
น้อย = 2 คะแนน
น้อยที่สุด = 1 คะแนน

คำถามเชิงลบ

มากที่สุด = 1 คะแนน
มาก = 2 คะแนน
ปานกลาง = 3 คะแนน
น้อย = 4 คะแนน
น้อยที่สุด = 5 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา : 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความความเป็นจริง	แปลผล
4.21 - 5.00	มากที่สุด	พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดีมาก
3.41 - 4.20	มาก	พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี
2.61 - 3.40	ปานกลาง	พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย	พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด	พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2. รวบรวมเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวม มาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อกรรมการควบคุม เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานในบริษัท จำนวน 40 ราย

7. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) ของ Cronbach Alpha Coefficient

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยัง บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

2. ติดต่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทั้งหมดตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 169 ชุด

3. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงานที่จะต้องตอบแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามพร้อมไปแจกให้พนักงานตอบแบบสอบถาม โดยมีการส่งให้เป็นรายบุคคล เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบเวลารับคืนมา

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประเมินผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ โดยดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รวบรวมมาตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส ในใบลงรหัสที่ใช้สำหรับประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์โดยสิถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางด้านส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกฝ่ายงานในบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

- ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

- ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-5

- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-5

3.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

- t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านเพศ

- One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านอายุ ระดับการศึกษา แผนกฝ่ายงานในบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 33)

$$\text{ค่าร้อยละ (P)} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่ในการปรากฏข้อมูล

n แทน ขนาดกลุ่มประชากรทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 33)

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

เมื่อ $\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2544 : 65)

$$S = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2}{n\,(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\left(\sum x\right)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.4 สถิติใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หรือค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบัคแอลฟ่า (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 : 449) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k\ \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1)\ \overline{\text{convariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
k	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{Convariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{\text{Variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 ค่า t – test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ 2-tailes Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 เพื่อใช้ทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ด้านเพศ โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 : 31)

ถ้าพบว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน $S_1^2 = S^2_2$

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s^2_1+(n_2-1)s^2_2}{n_1+n_2-2}\left[\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}\right]}}$$

โดยที่ค่าความอิสระ (Degree of freedom)

$$df = n_1+n_2-2$$

ถ้าพบค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S^2_1}{n_1}+\frac{S^2_2}{n_2}}}$$

โดยมีค่าความอิสระ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 165)

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2 s}\right]}{\frac{\left[\frac{S_1^{\ 2}}{n_1} + \frac{S_2^{\ 2}}{n_2}\right]}{\frac{}{n_1\text{-}1} \quad \frac{}{n_2\text{-}1}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
	$\overline{x}1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1
	$\overline{x}2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
	$S_1^{\ 2}$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$S_2^{\ 2}$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVAใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ95 เพื่อใช้ทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา แผนกฝ่ายงานในบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงาน โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 :114) ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี F-test หากค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Brown – Forsythe และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่ามากกว่า 0.05

เมื่อค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี F-test ตามสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่พิจารณาใน F – distribution

MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MSw แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of Freedom) ระหว่างกลุ่มคือ K-1 ภายในกลุ่ม n-k และรวมทั้งกลุ่ม คือ n-1

เมื่อค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (Brown – forsythe) (B) (Hartung. 2001 : 300) ตามสูตรดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดยค่า

$$MSW = \sum_{i=1}^{k} (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช่พิจารณาใน Brown – Forsythe

MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

MSW แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown – Forsythe (Mean Square Within Groups for Forsythe)

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วจะต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3

การวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 : 332-333)

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

โดยที่ $n_1 \neq n_j$

$R = n - k$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ 1 และ J

MSE แทน Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

N แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

เมื่อค่าแปรปรวนของกลุ่มแต่ละกลุ่มต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Dunnett's T3) (Keppel, 1982 : 153-155)

$$\overline{d_D} = \frac{q_D\sqrt{2(MSs/_A)}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ d_D แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test

q_D แทน ค่าจากตาราง Critical Values of the Dunnett test

$(MS_s/_A)$ แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 : 323)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left(n\sum x^2 - (\sum x)^2\right)\left(n\sum y^2 - (\sum y)^2\right)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$ แทน ผลรวมคะแนนรายข้อของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum y$ แทน ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม

$\sum x^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลัง สอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ หมายความว่าค่าของ r คือ

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล่ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r = 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 316) มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.91-1.00	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.71-0.90	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.31-0.70	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.01-0.30	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0	แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด” โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
n	แทน	จำนวนพนักงานกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F - Distribution
Sig.2 tailed	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ตอน โดยตอนที่ 1-5 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณา และตอนที่ 6 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกฝ่ายงานในบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท โดยแจกแจงเป็นความถี่ค่าเปอร์เซ็นต์หรือร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	134	79.3
	หญิง	35	20.7
	รวม	169	100

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
2.	อายุ		
	18 – 26 ปี	49	29.0
	27 – 35 ปี	105	62.1
	36 – 44 ปี	10	5.9
	45 ปี ขึ้นไป	5	3.0
	รวม	169	100
3.	ระดับการศึกษา		
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. หรือต่ำกว่า	102	60.4
	ปวส. หรือ อนุปริญญาตรี	54	32.0
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี	13	7.7
	รวม	169	100
4.	แผนกฝ่ายงานในบริษัท		
	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	3	1.8
	ฝ่ายการตลาดและขาย	6	3.6
	ฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้าง	3	1.8
	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	4	2.4
	ฝ่ายส่วนการผลิต 1	94	55.6
	ฝ่ายส่วนการผลิต 2	59	34.9
	รวม	169	100

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
5.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท	71	42.0
	8,001 - 12,000 บาท	68	40.2
	12,001 - 16,000 บาท	22	13.0
	มากกว่า 16,000 บาทขึ้นไป	8	4.7
	รวม	169	100
6.	ระยะเวลาที่ทำงาน		
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	62	36.7
	3 - 4 ปี	26	15.4
	5 - 6 ปี	26	15.4
	มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	55	32.5
	รวม	169	100

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 169 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 79.3 และเพศหญิง มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงตามลำดับ

อายุ พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุ 27-35 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 18-26 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 36-44 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และรองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. หรือต่ำกว่า จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญาตรี จำนวน 54 คน

คิดเป็นร้อยละ 32 และรองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

แผนกฝ่ายงานในบริษัท พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาเป็นพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 2 จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาเป็นพนักงานฝ่ายการตลาดและขาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 รองลงมาเป็นพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ รองลงมาเป็นพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้างซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คือจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 - 12,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001 - 16,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และรองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 16,000 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมามีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ตามลำดับ รองลงมามีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด 3-4 ปี และ 5-6 ปี ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 5 ข้อ โดยแจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ลักษณะผู้นำของหัวหน้างาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.33	1.148	ผู้นำเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ
2. หัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจ	3.03	1.077	ผู้นำเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ
3. หัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจ	3.12	1.124	ผู้นำเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ
4. หัวหน้างานปล่อยให้ท่านมีอิสระเสรีในการทำงานอย่างเต็มที่	3.64	1.202	ผู้นำค่อนข้างเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย
5. หัวหน้างานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.60	1.020	ผู้นำค่อนข้างเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย
ภาพรวม	3.34	0.891	ผู้นำเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีต่อลักษณะของผู้นำโดยรวมเห็นว่าหัวหน้างานเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.891

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ หัวหน้างานปล่อยให้ท่านมีอิสระเสรีในการทำงานอย่างเต็มที่ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.202 โดยผู้นำค่อนข้างเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย รองลงมาในข้อ หัวหน้างานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.020 โดยผู้นำค่อนข้างเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย รองลงมาในข้อ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.148 โดยผู้นำเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ รองลงมาในข้อ หัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.124 โดยผู้นำเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ และรองลงมาในข้อ หัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากท่านก่อนการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.077 โดยผู้นำเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการผลตอบแทน โดยแจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

แรงจูงใจในด้านต่างๆ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	4.43	0.555	มีความต้องการในระดับมากที่สุด
ด้านความต้องการผลตอบแทน	4.31	0.579	มีความต้องการในระดับมากที่สุด
ภาพรวม	4.37	0.458	มีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด มีความต้องการด้านแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.458

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.626 มีความต้องการในระดับมากที่สุด และรองลงมาคือแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.737 มีความต้องการในระดับมากที่สุด

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ความต้องการเจริญก้าวหน้า	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านยินดีทุ่มเทความรู้ความสามารถของท่าน เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.53	0.588	มีความต้องการในระดับมากที่สุด
2. ท่านยินดีจะได้รับการมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความสามารถ	4.34	0.664	มีความต้องการในระดับมากที่สุด
ภาพรวม	4.43	0.555	มีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์พนักงานเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.555

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ ท่านยินดีทุ่มเทความรู้ความสามารถของท่าน เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.588 และรองลงมาในข้อ ท่านยินดีจะได้รับการมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.664 ซึ่งทั้งหมดมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทนของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ความต้องการผลตอบแทน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น	4.45	0.607	มีความต้องการในระดับมากที่สุด
2. ท่านคิดว่าเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ท่านจะได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	4.21	0.839	มีความต้องการในระดับมากที่สุด
3. ท่านคิดว่าเงินโบนัสที่ได้รับ เกิดจากความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.765	มีความต้องการในระดับมากที่สุด
ภาพรวม	4.31	0.579	มีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์พนักงานเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.579

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.607 รองลงมาในข้อ ท่านคิดว่าเงินโบนัสที่ได้รับ เกิดจากความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.765 และรองลงมาในข้อ ท่านคิดว่าเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ท่านจะได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.839 ซึ่งทั้งหมดมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ และสภาพแวดล้อมด้านสังคม โดยแจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

สภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเป็นจริง
สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	3.19	0.563	มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
สภาพแวดล้อมด้านสังคม	3.93	0.728	มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี
ภาพรวม	3.56	0.476	มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อมในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.476

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมด้านสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.728 มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี และรองลงมาคือสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.563 มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมด้านกายภาพใน บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เหมาะสม	3.71	0.797	มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี
2. สถานที่ทำงานของท่านมีอุณหภูมิพอเหมาะไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป	2.98	1.072	มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
3. สถานที่ทำงานของท่านมีความเงียบสงบ*	2.43	0.918	มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
4. สถานที่ทำงานไม่มีความสั่นสะเทือนที่รุนแรงเกินไป*	3.63	0.911	มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี
ภาพรวม	3.19	0.563	มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

* คำถามเชิงลบ ได้กลับคำถามและคะแนนให้เป็นเชิงบวก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านกายภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.563

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เหมาะสม มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.797 มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี รองลงมาในข้อ สถานที่ทำงานไม่มีความสั่นสะเทือนที่รุนแรงเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.911 มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี รองลงมาในข้อ สถานที่ทำงานของท่านมีอุณหภูมิพอเหมาะ ไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.072 มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และรองลงมาในข้อ สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนสมาธิในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.918 มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมด้านสังคมใน บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

สภาพแวดล้อมด้านสังคม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.737	มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี
2. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในด้านการทำงาน มีการให้คำแนะนำเมื่อท่านไม่เข้าใจ	3.91	0.833	มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี
3. เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี	3.92	0.903	มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี
4. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่	3.95	0.844	มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี
ภาพรวม	3.93	0.728	มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.728

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.844 รองลงมาในข้อ ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.737 รองลงมาในข้อ เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.903 และรองลงมาในข้อ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในด้านการทำงาน มีการให้คำแนะนำเมื่อท่านไม่เข้าใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.833 ซึ่งทั้งหมดมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

การวิเคราะข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 5 ข้อ โดยแจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านไม่เคยปฏิบัติงานเสร็จล่าช้ากว่าเวลาที่กำหนดเลย*	3.97	0.841	พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี
2. ท่านไม่เคยปฏิบัติงานผิดพลาดหรือผลิตของเสียเลย*	4.15	0.753	พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณมากกว่าผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันเสมอ	3.24	0.613	พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	3.92	0.673	พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี
5. ท่านใช้ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างประหยัดและคุ้มค่ามากที่สุด	4.04	0.922	พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี
ภาพรวม	3.86	0.531	พนักงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี

* คำถามเชิงลบ ได้กลับคำถามและคะแนนให้เป็นเชิงบวก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.531

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ ท่านไม่เคยปฏิบัติงานผิดพลาดหรือผลิตของเสียเลย มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.753 มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี รองลงมาในข้อ ท่านใช้ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างประหยัดและคุ้มค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.922 มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี รองลงมาในข้อ ท่านไม่เคยปฏิบัติงานเสร็จล่าช้ากว่าเวลาที่กำหนดเลย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.841 มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี รองลงมาในข้อ ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.673 มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี และรองลงมาในข้อ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณมากกว่าผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.613 มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกฝ่ายงานในบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.2-tailed มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.2-tailed
ไม่เคยปฏิบัติงานเสร็จล่าช้ากว่าเวลา	ชาย	3.89	0.829	-2.530*	0.012
ที่กำหนดเลย	หญิง	4.29	0.825		
ไม่เคยปฏิบัติงานผิดพลาดหรือผลิต	ชาย	4.15	0.710	0.039	0.969
ของเสียเลย	หญิง	4.14	0.912		
สามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณมากกว่า	ชาย	3.22	0.593	-1.088	0.278
ผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันเสมอ	หญิง	3.34	0.684		
สามารถปฏิบัติงานเสร็จครบถ้วน	ชาย	3.90	0.681	-0.759	0.449
สมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	หญิง	4.00	0.642		
ใช้ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง	ชาย	3.99	0.969	-1.352	0.178
ประหยัดและคุ้มค่ามากที่สุด	หญิง	4.23	0.690		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 ซึ่งแสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ในด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ มีค่า Sig.2-tailed เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในด้านความไม่ล่าช้ามากกว่าเพศชาย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ในด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ มีค่า Sig.2-tailed เท่ากับ 0.969 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ในด้านปริมาณงานมาก จำแนกตามเพศ มีค่า Sig.2-tailed เท่ากับ 0.278 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของงาน จำแนกตามเพศ มีค่า Sig.2-tailed เท่ากับ 0.449 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามเพศ มีค่า Sig.2-tailed เท่ากับ 0.178 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า กับช่วงอายุของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.763	3	165	0.516

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.516 มากกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลช่วงอายุทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า จำแนกตามช่วงอายุของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.629	3	1.543	2.229	0.087
	ภายในกลุ่ม	114.223	165	0.692		
	รวม	118.852	168			

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า จำแนกตามอายุของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.087 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด กับช่วงอายุของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.675	3	165	0.174

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.174 มากกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลช่วงอายุทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด จำแนกตามช่วงอายุของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.775	3	2.258	4.209**	0.007
	ภายในกลุ่ม	88.527	165	0.537		
	รวม	95.302	168			

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 จะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ F-test มีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ LSD ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน กับช่วงอายุของพนักงานทั้ง 4 กลุ่มของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

ช่วงอายุ	$\bar{X}$	27-35 ปี	36-44 ปี	45 ปีขึ้นไป
18-26 ปี	3.84	-0.43**	-0.46	-0.56
		(0.001)	(0.07)	(0.103)
27-35 ปี	4.27	-	-0.03	-0.13
			(0.891)	(0.691)
36-44 ปี	4.30	-	-	-0.1
				(0.803)
45 ปีขึ้นไป	4.40	-	-	-

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิเคราะห์การทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน ในแต่ละกลุ่มช่วงอายุของพนักงานในตาราง 15 สามารถตีความได้ดังนี้

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน ระหว่างพนักงานที่มีอายุ 18-26 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 27-35 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 18-26 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีอายุ 27-35 ปี ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 18-26 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 27-35 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก กับช่วงอายุของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.913	3	165	0.436

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.436 มากกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลช่วงอายุทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก จำแนกตามช่วงอายุของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.097	3	0.366	0.974	0.406
	ภายในกลุ่ม	61.956	165	0.375		
	รวม	63.053	168			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก จำแนกตามอายุของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.406 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ กับช่วงอายุของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.595	3	165	0.193

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.193 มากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มข้อมูลช่วงอายุทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ จำแนกตามช่วงอายุของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.173	3	0.391	0.862	0.462
	ภายในกลุ่ม	74.827	165	0.453		
	รวม	76.000	168			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ จำแนกตามอายุของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.462 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร กับช่วงอายุของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.415	3	165	0.743

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.743 มากกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลช่วงอายุทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามช่วงอายุของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.540	3	0.513	0.600	0.616
	ภายในกลุ่ม	141.170	165	0.856		
	รวม	142.710	168			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามอายุของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.616 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้ ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า กับระดับการศึกษาของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.383	2	166	0.682

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.682 มากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มข้อมูลระดับการศึกษาทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.271	2	.636	.897	.410
	ภายในกลุ่ม	117.581	166	.708		
	รวม	118.852	168			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.410 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้ ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด กับระดับการศึกษาของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.472	2	166	0.625

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.625 มากกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลระดับการศึกษาทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.643	2	1.322	2.368	0.097
	ภายในกลุ่ม	92.658	166	0.558		
	รวม	95.302	168			

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.097 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้ ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก กับระดับการศึกษาของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.316	2	166	0.271

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.271 มากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มข้อมูลระดับการศึกษาทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.100	2	0.050	0.132	0.877
	ภายในกลุ่ม	62.953	166	0.379		
	รวม	63.053	168			

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.877 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้ ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ กับระดับการศึกษาของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.684	2	166	0.071

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.071 มากกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลระดับการศึกษาทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.505	2	.252	.555	.575
	ภายในกลุ่ม	75.495	166	.455		
	รวม	76.000	168			

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.575 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้ ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษาทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 30

ตาราง 30 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร กับระดับการศึกษาของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.178	2	166	0.310

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.310 มากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มข้อมูลระดับการศึกษาทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.286	2	0.143	0.167	0.847
	ภายในกลุ่ม	142.424	166	0.858		
	รวม	142.710	168			

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.847 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่อยู่แผนกฝ่ายงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่อยู่แผนกฝ่ายงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่อยู่แผนกฝ่ายงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มแผนกฝ่ายงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้ ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มแผนกฝ่ายงานทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 32

ตาราง 32 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า กับแผนกฝ่ายงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.794*	5	163	0.019

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.019 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลระดับการศึกษาทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งหมายความว่ามีกลุ่มแผนกฝ่ายงานอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างจากกลุ่มแผนกฝ่ายงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า ระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานทั้งหมด โดยใช้สถิติ Brown Forsythe ที่ระดบความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. น้อยกว่า 0.05 และหากผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า มีกลุ่มแผนกฝ่ายงานอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าแตกต่างกัน ก็จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe เป็นดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้ากับแผนกฝ่ายงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ระหว่างทั้ง 6 กลุ่ม	0.619	5	11.591	0.688

จากตาราง 33 จะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ Brown-Forsythe Test มีค่าเท่ากับ 0.688 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่อยู่แผนกฝ่ายงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มแผนกฝ่ายงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้ ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มแผนกฝ่ายงานทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด กับแผนกฝ่ายงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.103	5	163	0.068

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.068 มากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มข้อมูลแผนกฝ่ายงานทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 35

ตาราง 35 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด จำแนกตามแผนกฝ่ายงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.672	5	1.734	3.263**	0.008
	ภายในกลุ่ม	86.630	163	0.531		
	รวม	95.302	168			

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 จะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ F-test มีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่อยู่แผนกฝ่ายงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ LSD ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 36

ตาราง 36 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน กับแผนกฝ่ายงานของพนักงานทั้ง 6 กลุ่มของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

แผนกฝ่ายงานในบริษัท	$\bar{X}$	ฝ่ายการตลาดและขาย	ฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้าง	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	ฝ่ายส่วนการผลิต1	ฝ่ายส่วนการผลิต2
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	4.00	0.67 (0.198)	0.33 (0.576)	0.75 (0.18)	-0.21 (0.619)	-0.22 (0.61)
ฝ่ายการตลาดและขาย	3.33	-	-0.33 (0.519)	0.08 (0.86)	-0.88** (0.005)	-0.89** (0.005)
ฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้าง	3.67	-	-	0.42 (0.455)	-0.55 (0.203)	-0.55 (0.201)
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	3.25	-	-	-	-0.96* (0.011)	-0.97* (0.011)
ฝ่ายส่วนการผลิต 1	4.21	-	-	-	-	-0.01 (0.95)
ฝ่ายส่วนการผลิต 2	4.22	-	-	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิเคราะห์การทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน ในแต่ละกลุ่มแผนกฝ่ายงานของพนักงานในตาราง 36 สามารถตีความได้ดังนี้

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน ระหว่างพนักงานฝ่ายการตลาดและขาย กับพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายการตลาดและขาย มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานฝ่ายการตลาดและขาย มีประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด น้อยกว่าพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.88

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน ระหว่างพนักงานฝ่ายการตลาดและขาย กับพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 2 ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายการตลาดและขาย มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 2 ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานฝ่ายการตลาดและขาย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด น้อยกว่าพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 2 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.89

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน ระหว่างพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน กับพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด น้อยกว่าพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.96

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน ระหว่างพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน กับพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 2 ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 2 ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด น้อยกว่าพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 2 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.97

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มแผนกฝ่ายงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้ ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มแผนกฝ่ายงานทั้งหมดไม่ได้มีค่า

ความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 37

ตาราง 37 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก กับแผนกฝ่ายงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.852	5	163	0.106

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.106 มากกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลแผนกฝ่ายงานทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 38

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก จำแนกตามแผนกฝ่ายงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.361	5	0.472	1.268	0.280
	ภายในกลุ่ม	60.692	163	0.372		
	รวม	63.053	168			

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก จำแนกตามแผนกฝ่ายงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.280 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก

(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่อยู่แผนกฝ่ายงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มแผนกฝ่ายงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้ ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มแผนกฝ่ายงานทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 39

ตาราง 39 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ กับแผนกฝ่ายงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.937	5	163	0.091

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.091 มากกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลแผนกฝ่ายงานทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 40

ตาราง 40 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ จำแนกตามแผนกฝ่ายงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.839	5	0.168	0.364	0.873
	ภายในกลุ่ม	75.161	163	0.461		
	รวม	76.000	168			

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ จำแนกตามแผนกฝ่ายงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.873 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่อยู่แผนกฝ่ายงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มแผนกฝ่ายงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้ ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มแผนกฝ่ายงานทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 41

ตาราง 41 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร กับแผนกฝ่ายงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.282	5	163	0.922

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.922 มากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มข้อมูลแผนกฝ่ายงานทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มแผนกฝ่ายงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 42

ตาราง 42 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามแผนกฝ่ายงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.055	5	0.411	0.476	0.793
	ภายในกลุ่ม	140.655	163	0.863		
	รวม	142.710	168			

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามแผนกฝ่ายงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.793 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่อยู่แผนกฝ่ายงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 43

ตาราง 43 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า กับกลุ่มรายได้ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.066	3	165	0.978

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.978 มากกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลรายได้ทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 44

ตาราง 44 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า จำแนกตามช่วงรายได้ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.409	3	0.470	0.660	0.578
	ภายในกลุ่ม	117.443	165	0.712		
	รวม	118.852	168			

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า จำแนกตามช่วงรายได้ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.578 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 45

ตาราง 45 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด กับกลุ่มรายได้ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.175	3	165	0.913

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.913 มากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มข้อมูลรายได้ทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 46

ตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด จำแนกตามช่วงรายได้ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.983	3	0.328	0.573	0.633
	ภายในกลุ่ม	94.318	165	0.572		
	รวม	95.302	168			

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด จำแนกตามช่วงรายได้ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.633 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 47

ตาราง 47 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก กับกลุ่มรายได้ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.921	3	165	0.128

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.128 มากกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลรายได้ทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 48

ตาราง 48 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก จำแนกตามช่วงรายได้ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.885	3	0.628	1.695	0.170
	ภายในกลุ่ม	61.168	165	0.371		
	รวม	63.053	168			

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก จำแนกตามช่วงรายได้ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.170 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 49

ตาราง 49 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ กับกลุ่มรายได้ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.870	3	165	0.137

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.137 มากกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลรายได้ทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 50

ตาราง 50 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ จำแนกตามช่วงรายได้ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.947	3	0.316	0.694	0.557
	ภายในกลุ่ม	75.053	165	0.455		
	รวม	76.000	168			

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ จำแนกตามช่วงรายได้ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.557 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 51

ตาราง 51 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร กับกลุ่มรายได้ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.945	3	165	0.420

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.420 มากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มข้อมูลรายได้ทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 52

ตาราง 52 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามช่วงรายได้ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.023	3	0.674	0.791	0.501
	ภายในกลุ่ม	140.687	165	0.853		
	รวม	142.710	168			

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามช่วงรายได้ของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.501 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้ ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 53

ตาราง 53 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า กับกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.888	3	165	0.134

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.134 มากกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลรายได้ทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 54

ตาราง 54 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า จำแนกตามช่วงระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.815	3	2.605	3.871*	0.010
	ภายในกลุ่ม	111.037	165	0.673		
	รวม	118.852	168			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 54 จะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ F-test มีค่าเท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ LSD ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 55

ตาราง 55 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน กับช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานทั้ง 4 กลุ่มของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

ช่วงระยะเวลาที่ทำงาน	$\bar{X}$	3 - 4 ปี	5 - 6 ปี	มากกว่า 6 ปีขึ้นไป
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	3.79	0.06	-0.52**	-0.34*
		(0.756)	(0.008)	(0.028)
3 - 4 ปี	3.73	-	-0.58*	-0.40*
			(0.012)	(0.044)
5 - 6 ปี	4.31	-	-	0.18
				(0.357)
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	4.13	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิเคราะห์การทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน ในแต่ละกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานในตาราง 55 สามารถตีความได้ดังนี้

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไปโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 - 6 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 - 6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.58

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้ ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะ

ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 56

ตาราง 56 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด กับกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.751	3	165	0.159

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.159 มากกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลรายได้ทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 57

ตาราง 57 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด จำแนกตามช่วงระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.613	3	1.871	3.442*	0.018
	ภายในกลุ่ม	89.689	165	0.544		
	รวม	95.302	168			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 57 จะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ F-test มีค่าเท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ LSD ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 58

ตาราง 58 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน กับช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานทั้ง 4 กลุ่มของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

ช่วงระยะเวลาที่ทำงาน	$\bar{X}$	3 - 4 ปี	5 - 6 ปี	มากกว่า 6 ปีขึ้นไป
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	4.00	0.08	-0.27	-0.36**
		(0.656)	(0.120)	(0.009)
3 - 4 ปี	3.92	-	-0.35	-0.44*
			(0.092)	(0.013)
5 - 6 ปี	4.27	-	-	-0.09
				(0.591)
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	4.36	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิเคราะห์การทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน ในแต่ละกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานในตาราง 58 สามารถตีความได้ดังนี้

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไปโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้ ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 59

ตาราง 59 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก กับกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5.808**	3	165	0.001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.001 น้อยกว่า 0.01 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลระดับการศึกษาทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งหมายความว่ามีกลุ่ม

ช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างจากกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก ระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานทั้งหมด โดยใช้สถิติ Brown Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. น้อยกว่า 0.05 และหากผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า มีกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากแตกต่างกัน ก็จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ Brown Forsythe เป็นดังตาราง 60

ตาราง 60 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากกับช่วงระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ระหว่างทั้ง 4 กลุ่ม	3.609*	3	124.476	0.015

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 60 จะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ Brown-Forsythe Test มีค่าเท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ Dunnett's T3 ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 61

ตาราง 61 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน กับช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานทั้ง 4 กลุ่มของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

ช่วงระยะเวลาที่ทำงาน	$\bar{X}$	3 - 4 ปี	5 - 6 ปี	มากกว่า 6 ปีขึ้นไป
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	3.08	-0.07	-0.34	-0.30
		(0.988)	(0.124)	(0.061)
3 - 4 ปี	3.15	-	-0.27	-0.23
			(0.156)	(0.129)
5 - 6 ปี	3.42	-	-	0.04
				(1.000)
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	3.38	-	-	-

จากผลการวิเคราะห์การทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน ในแต่ละกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานในตาราง 61 พบว่าไม่มีคู่ใดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เลย ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ LSD แทน ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 62

ตาราง 62 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน กับช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานทั้ง 4 กลุ่มของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

ช่วงระยะเวลาที่ทำงาน	$\bar{X}$	3 - 4 ปี	5 - 6 ปี	มากกว่า 6 ปีขึ้นไป
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	3.08	-0.07	-0.34*	-0.30**
		(0.602)	(0.016)	(0.007)
3 - 4 ปี	3.15	-	-0.27	-0.23
			(0.107)	(0.112)
5 - 6 ปี	3.42	-	-	0.04
				(0.773)
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	3.38	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิเคราะห์การทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน ในแต่ละกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานในตาราง 62 สามารถตีความได้ดังนี้

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า

6 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไปโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้ ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 63

ตาราง 63 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ กับกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.819	3	165	0.146

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.146 มากกว่า 0.05 หมายความว่ากลุ่มข้อมูลรายได้ทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 64

ตาราง 64 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ จำแนกตามช่วงระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.103	3	1.368	3.138*	0.027
	ภายในกลุ่ม	71.897	165	0.436		
	รวม	76.000	168			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 64 จะเห็นได้ว่า Sig. ที่ได้จากการทดสอบ F-test มีค่าเท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ LSD ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 65

ตาราง 65 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน กับช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานทั้ง 4 กลุ่มของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

ช่วงระยะเวลาที่ทำงาน	$\bar{X}$	3 - 4 ปี	5 - 6 ปี	มากกว่า 6 ปีขึ้นไป
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	3.77	-0.03	-0.42**	-0.24*
		(0.828)	(0.007)	(0.048)
3 - 4 ปี	3.81	-	-0.38*	-0.21
			(0.037)	(0.182)
5 - 6 ปี	4.19	-	-	0.17
				(0.269)
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	4.02	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิเคราะห์การทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน ในแต่ละกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานในตาราง 65 สามารถตีความได้ดังนี้

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงานระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงานระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน

มากกว่า 6 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไปโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงานระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 - 6 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 - 6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า sig มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้ ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 66

ตาราง 66 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร กับกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.919	3	165	0.433

ผลการทดสอบ Levene Statistic Test พบว่าค่า Sig. = 0.433 มากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มข้อมูลรายได้ทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test ต่อไป ซึ่งได้ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 67

ตาราง 67 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามช่วงระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.373	3	1.458	1.739	0.161
	ภายในกลุ่ม	138.337	165	0.838		
	รวม	142.710	168			

จากตาราง 67 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร จำแนกตามช่วงระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่า Sig. ที่ได้เท่ากับ 0.161 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความประหยัดทรัพยากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ตาราง 68 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะผู้นำ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของพนักงาน

ลักษณะผู้นำของหัวหน้างาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.096	0.216	**ไม่มีความสัมพันธ์**
ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน	-0.042	0.589	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	-0.039	0.611	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน	0.024	0.753	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน	0.158*	0.040	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	0.214**	0.005	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 68 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะผู้นำ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.216 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.589 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.611 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.753 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.158 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หัวหน้างานมาดูแลพนักงานในเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้น พนักงานก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมากเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.214 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หัวหน้างานมาดูแลพนักงานในเรื่องการปฏิบัติงานมากขึ้น พนักงานก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดทรัพยากรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการเจริญก้าวหน้า และความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ตาราง 69 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของพนักงาน

แรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	Pearson Correlation	Sig.	**ระดับความสัมพันธ์**
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	**0.265****	**0.000**	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน	0.142	0.065	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	0.037	0.629	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน	0.300**	0.000	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน	0.265**	0.000	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	0.209**	0.006	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 69 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.265 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับการจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.629 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.300 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับการจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.265 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับการจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.209 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับการจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ตาราง 70 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของพนักงาน

แรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน	Pearson Correlation	Sig.	**ระดับความสัมพันธ์**
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.225**	0.003	**ไม่มีความสัมพันธ์**
ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน	0.121	0.117	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	0.033	0.667	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน	0.163*	0.034	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน	0.205**	0.007	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน
ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	0.251**	0.001	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 70 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.225 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับการจูงใจด้านผลตอบแทนมากขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.117 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.667 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.163 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับการจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทนมากขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.205 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับการจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทนมากขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัด

ทรัพยากรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.251 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับการจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทนมากขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 4.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

H_1 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ตาราง 71 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของพนักงาน

สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	Pearson Correlation	Sig.	**ระดับความสัมพันธ์**
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.006	0.942	**ไม่มีความสัมพันธ์**
ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน	0.031	0.692	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	-0.038	0.625	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน	0.027	0.730	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน	0.019	0.809	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	-0.012	0.875	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 71 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.942 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.692 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.625 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.730 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.809 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.875 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

H_1 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ตาราง 72 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของพนักงาน

สภาพแวดล้อมด้านสังคม	Pearson Correlation	Sig.	**ระดับความสัมพันธ์**
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.012	0.879	**ไม่มีความสัมพันธ์**
ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน	-0.128	0.098	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	-0.080	0.299	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน	-0.100	0.197	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน	0.073	0.343	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	0.229**	0.003	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 72 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.879 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.098 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์

กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.299 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.197 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.343 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.229 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีสภาพแวดล้อมด้านสังคมดีขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 73 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1. ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกฝ่ายงานในบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
1.1 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
- ด้านความไม่ล่าช้า	เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความไม่ผิดพลาด	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
- ด้านปริมาณงานมาก	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านประหยัดทรัพยากร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
1.2 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
- ด้านความไม่ล่าช้า	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความไม่ผิดพลาด	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
- ด้านปริมาณงานมาก	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านประหยัดทรัพยากร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
1.3 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
- ด้านความไม่ล่าช้า	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความไม่ผิดพลาด	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
- ด้านปริมาณงานมาก	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านประหยัดทรัพยากร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	

ตาราง 73 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.4 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่อยู่แผนกฝ่ายงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
- ด้านความไม่ล่าช้า	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความไม่ผิดพลาด	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
- ด้านปริมาณงานมาก	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านประหยัดทรัพยากร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
1.5 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
- ด้านความไม่ล่าช้า	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความไม่ผิดพลาด	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
- ด้านปริมาณงานมาก	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านประหยัดทรัพยากร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
1.6 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
- ด้านความไม่ล่าช้า	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
- ด้านความไม่ผิดพลาด	เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านปริมาณงานมาก	เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์	เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านประหยัดทรัพยากร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	

ตาราง 73 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2. ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด		
- ด้านความไม่ล่าช้า	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความไม่ผิดพลาด	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านปริมาณงานมาก	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์	เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านประหยัดทรัพยากร	เป็นไปตามสมมติฐาน	
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการเจริญก้าวหน้าและความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด		
3.1 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด		
- ด้านความไม่ล่าช้า	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความไม่ผิดพลาด	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านปริมาณงานมาก	เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์	เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านประหยัดทรัพยากร	เป็นไปตามสมมติฐาน	
3.2 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด		
- ด้านความไม่ล่าช้า	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความไม่ผิดพลาด	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านปริมาณงานมาก	เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์	เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านประหยัดทรัพยากร	เป็นไปตามสมมติฐาน	

ตาราง 73 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด		
4.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด		
- ด้านความไม่ล่าช้า	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson
- ด้านความไม่ผิดพลาด	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
- ด้านปริมาณงานมาก	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านประหยัดทรัพยากร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
4.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด		
- ด้านความไม่ล่าช้า	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson
- ด้านความไม่ผิดพลาด	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
- ด้านปริมาณงานมาก	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
- ด้านประหยัดทรัพยากร	เป็นไปตามสมมติฐาน	

บทที่ 5
สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารและหัวหน้างานขององค์กรได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ความสำคัญของงานวิจัย

1. ผู้บริหารบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการบริหารงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ข้อมูลจากการวิจัยนี้ หัวหน้างานสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพตามที่ต้องการมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกฝ่ายงานในบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการเจริญก้าวหน้า และความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายต่างๆ ไม่รวมหัวหน้างานของบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ซึ่งบริษัทมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 278 คน เมื่อแยกหัวหน้างานทั้งหมดออกไปจำนวน 12 คน จะได้ประชากรในการวิจัยทั้งหมด 266 คน สามารถแบ่งตามสายงาน ดังนี้ สายงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สายงานฝ่ายการตลาดและขาย สายงานฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้าง สายงานฝ่ายบัญชีและการเงิน และสายงานฝ่ายผลิตและวิศวกรรม ซึ่งฝ่ายผลิตนี้ได้แบ่งเป็นส่วนการผลิต 1 และส่วนการผลิต 2 (ที่มา ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เดือนตุลาคม พ.ศ.2550) ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานฝ่ายต่างๆ ที่ไม่ใช่หัวหน้างานของบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง จึงใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 8 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 169 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกฝ่ายงานในบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงาน เป็นคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 1 ข้อ และคำถามแบบมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple-dichotomy question) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำในการทำงานในปัจจุบัน เพื่อวัดว่าผู้นำ

เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือแบบเผด็จการ แล้วมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่ 5 ข้อ ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบัน มี 2 ด้าน ได้แก่ ความต้องการเจริญก้าวหน้า และความต้องการผลตอบแทน จำนวน 5 ข้อ ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในปัจจุบันมี 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ และด้านสังคม จำนวน 8 ข้อ ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จำนวน 5 ข้อ ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยัง บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

2. ติดต่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทั้งหมดตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 169 ชุด

3. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงานที่จะต้องตอบแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามพร้อมไปแจกให้พนักงานตอบแบบสอบถาม โดยมีการส่งให้เป็นรายบุคคล เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบเวลารับคืนมา

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประเมินผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ โดยดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รวบรวมมาตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส ในใบลงรหัสที่ใช้สำหรับประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณา

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางด้านส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกฝ่ายงานในบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท โดยแจกแจงความถี่เป็นค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ โดยนำค่าที่ได้มาหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และ**ะ**ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยนำค่าที่ได้มาหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และ**ะ**ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยนำค่าที่ได้มาหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และ**ะ**ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

แบบสอบถามส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ โดยนำค่าที่ได้มาหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และ**ะ**ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

- t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านเพศ

- One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านอายุ ระดับการศึกษา แผนกฝ่ายงานในบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เพื่อทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 169 คน เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เพศชาย มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 79.3 และเพศหญิง มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7

พิจารณาตามอายุ พบว่า พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุ 27-35 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 18-26 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 36-44 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และรองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

พิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. หรือต่ำกว่า จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. หรืออนุปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 32 และรองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

พิจารณาตามแผนกฝ่ายงานในบริษัท พบว่า พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาเป็นพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 2 จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาเป็นพนักงานฝ่ายการตลาดและขาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 รองลงมาเป็นพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 รองลงมาเป็นพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้างซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คือจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

พิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 - 12,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001 - 16,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และรองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 16,000 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

พิจารณาตามระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท พบว่า พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมามีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมามีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด 3-4 ปี และ 5-6 ปี ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ตามลำดับ

2. **การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด สรุปได้ดังนี้**

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด มีความเห็นว่าหัวหน้างานเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวหน้างานปล่อยให้พนักงานมีอิสระเสรีในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยผู้นำค่อนข้างเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ โดยผู้นำค่อนข้างเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้นำเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ หัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของพนักงานก่อนการตัดสินใจ โดยผู้นำเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ และหัวหน้างานขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานก่อนการตัดสินใจ โดยผู้นำเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ

3. **การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด สรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้**

ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด มีความต้องการการจูงใจในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานยินดีทุ่มเทความรู้ความสามารถของท่าน เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และพนักงานยินดีจะได้รับการมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความสามารถ ทั้งหมดมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

ด้านความต้องการผลตอบแทน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด มีความต้องการการจูงใจในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานพยายามปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น พนักงานคิดว่าเงินโบนัสที่ได้รับ เกิดจากความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน และพนักงานคิดว่าเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น จะได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ทั้งหมดมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

4. **การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด สรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้**

สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด มีความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี สถานที่ทำงานไม่มีความสั่นสะเทือนที่รุนแรงเกินไป มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี สถานที่ทำงานมีอุณหภูมิพอเหมาะ ไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สถานที่ทำงานไม่มีเสียงดังรบกวนสมาธิในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

สภาพแวดล้อมด้านสังคม

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด มีความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานว่าอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่ พนักงานได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในด้านการทำงาน มีการให้คำแนะนำเมื่อไม่เข้าใจ ทั้งหมดมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับดี

5. **การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด สรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้**

ด้านไม่ปฏิบัติงานล่าช้ากว่าเวลาที่กำหนด มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี

ด้านไม่ปฏิบัติงานผิดพลาดหรือผลิตของเสีย มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี

ด้านปฏิบัติงานได้ในปริมาณมากกว่าผู้อื่น มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านปฏิบัติงานเสร็จครบถ้วนสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี

ด้านใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี

6. **การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน**

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกฝ่ายงานในบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในด้านความไม่ล่าช้ามากกว่าเพศชาย

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และได้ทำการทดสอบวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ระหว่าง

พนักงานที่มีอายุ 18-26 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 27-35 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 18-26 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีอายุ 27-35 ปี ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 18-26 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 27-35 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่อยู่แผนกฝ่ายงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่อยู่แผนกฝ่ายงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่อยู่แผนกฝ่ายงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และได้ทำการทดสอบวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ระหว่างพนักงานฝ่ายการตลาดและขาย กับพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายการตลาดและขาย มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานฝ่ายการตลาดและขาย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด น้อยกว่าพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.88

ระหว่างพนักงานฝ่ายการตลาดและขาย กับพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 2 ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานฝ่ายการตลาดและขาย มี

ประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 2 ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานฝ่ายการตลาดและขาย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด น้อยกว่าพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 2 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.89

ระหว่างพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน กับพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด น้อยกว่าพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.96

ระหว่างพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน กับพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 2 ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 2 ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด น้อยกว่าพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 2 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.97

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่อยู่แผนกฝ่ายงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่อยู่แผนกฝ่ายงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่อยู่แผนกฝ่ายงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และได้ทำการทดสอบวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01

หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52

ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไปโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 - 6 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 - 6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.58

ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และได้ทำการทดสอบวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01

หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไปโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และได้ทำการทดสอบวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมาก น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไปโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และได้ทำการทดสอบวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไปโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 - 6 ปี ผลการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพแตกต่างเป็นรายคู่จากพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 – 6 ปี ในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3 - 4 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5 - 6 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

พนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีช่วงระยะเวลาที่ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความประหยัดทรัพยากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ วิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.158 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.214 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการเจริญก้าวหน้า และความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.265 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน วิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.300 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.265 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.209 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.225 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน วิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.163 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.205 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.251 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 4.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ วิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ วิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความไม่ล่าช้าในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความไม่ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงานมากในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.229 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 27-35 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. หรือต่ำกว่า อยู่แผนกฝ่ายส่วนการผลิต 1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี เนื่องจากบริษัทต้องใช้กำลังคนในฝ่ายส่วนการผลิตจำนวนมากกว่าฝ่ายอื่นๆ จึงต้องใช้พนักงานที่มีกำลังมาก พนักงานที่เข้ามาทำงานจึงเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกฝ่ายงานในบริษัท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีดังนี้

1.1 พนักงานที่เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในด้านความไม่ล่าช้ามากกว่าเพศชาย ซึ่งดูจากพฤติกรรมการทำงานของเพศหญิงจะมีความตั้งใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย ส่งผลให้มีความรวดเร็วในการทำงานมากกว่า

1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 27-35 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 18-26 ปี ซึ่งพนักงานที่มีอายุ 27 – 35 ปี มีอายุการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 18-26 ปี จึงมีความชำนาญในการทำงานมากกว่า ทำให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณา ตั้งถาวรสิริกุล (2549 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุขุมวิทคราวน์ จำกัด พบว่า โดยพนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า หรือเทียบเท่า 33 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 33 ปีขึ้นไป

1.3 พนักงานที่อยู่แผนกฝ่ายงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 และพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาด มากกว่าพนักงานฝ่ายการตลาดและขาย และพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน ทั้งนี้เพราะพนักงานฝ่ายส่วนการผลิต 1 และ 2 ทำงานในส่วนที่ต้องใช้ทักษะและฝีมือในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเจียร การกลึง การประกอบ ซึ่งต้องทำออกมาไม่ให้ผิดพลาด พนักงานฝ่ายส่วนการผลิตจึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดมากกว่าพนักงานฝ่ายการตลาดและขาย และพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตตา ยุติ (2548 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แคน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า ไม่ผิดพลาด ปริมาณงานมาก และความครบถ้วนสมบูรณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5-6 ปี และที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้ามากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี และที่ทำงาน 3-4 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ผิดพลาดมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี และที่ทำงาน 3-4 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5-6 ปี และที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานมากมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5-6 ปี และที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 5-6 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน 3-4 ปี ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานที่ทำงานเป็นระยะเวลามากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านมากกว่าพนักงานที่ทำงานเป็นระยะเวลาน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ทำงานเป็นระยะเวลานานกว่า ย่อมมีความชำนาญในงานมากกว่า ส่งผลให้ทำงานได้รวดเร็วกว่า ถูกต้องกว่า ปริมาณงานมากกว่า และมีความครบถ้วนสมบูรณ์กว่าพนักงานที่เข้ามาทำงานภายหลัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬาลักษณ์ ลภาพรรณวิสุทธิ์ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม พบว่า ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลมที่ต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณา ตั้งถาวรสิริกุล (2549 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุขุมวิทคราวน์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ พบว่า พนักงานบริษัทอินเตอร์ทูลเทคโนโลยี จำกัด มีความเห็นว่าผู้นำเป็นผู้นำแบบกึ่งประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการทำงานบางสถานการณ์หัวหน้าอาจจะต้องเผด็จการ และบางสถานการณ์หัวหน้าสามารถปล่อยให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นด้วยตัวเองได้ หัวหน้าจึงเป็นทั้งผู้นำแบบประชาธิปไตยและแบบเผด็จการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (มปป : 11) ที่กล่าวว่าผู้นำบางคนกระทำแบบเผด็จการในสถานการณ์หนึ่งและประชาธิปไตยในอีกสถานการณ์หนึ่ง จึงไม่สามารถพูดได้ว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยไม่ใช่เผด็จการ

จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยด้านลักษณะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ และปัจจัยด้านลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ซึ่งสาเหตุที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำเป็นไปได้ว่าคุณลักษณะผู้นำมีลักษณะที่เป็นปัจจัยที่พบในงานที่ทำหรือที่เกิดจากงานนั้นโดยตรง

3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า พนักงานบริษัทอินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด มีแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ามากกว่าความต้องการผลตอบแทน ทั้งนี้ เพราะความก้าวหน้าในหน้าที่การงานถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer ในทฤษฎีการจูงใจ ERG พนักงานจึงมีความต้องการแรงจูงใจในด้านความเจริญก้าวหน้ามากกว่าด้านผลตอบแทน และจากผลการวิจัย พบว่า

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กับประสิทธิภาพในด้านปริมาณงานมาก ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ และด้านประหยัดทรัพยากร ซึ่งแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ามีส่วนช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน 3 ด้านนี้เพิ่มมากขึ้น

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กับประสิทธิภาพในด้านปริมาณงานมาก ด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ และด้านประหยัดทรัพยากร ซึ่งแรงจูงใจด้านความต้องการผลตอบแทนมีส่วนช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน 3 ด้านนี้เพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาโดยรวม ทั้งปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าและด้านความต้องการผลตอบแทน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตตา ยุติ (2548 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด พบว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ในระดับมาก โดยที่แรงจูงใจด้าน

ความต้องการเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าแรงจูงใจด้านผลตอบแทน

4. ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า พนักงานบริษัทอินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด มีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านสังคม มีสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับดีกว่าสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ทั้งนี้ เพราะสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ มีสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องของความเงียบสงบ มีสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับไม่ดี ซึ่งเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ทำงานในแผนกส่วนการผลิตซึ่งอยู่ในโรงงาน ซึ่งต้องมีการใช้เครื่องมือเครื่องจักรในการผลิตชิ้นส่วนต่างๆ ทำให้เกิดเสียงดังมาก จึงทำให้บริษัทมีสภาพแวดล้อมในด้านสังคมดีกว่าด้านกายภาพ และจากผลการวิจัย พบว่า

4.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคม พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ โดยสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดทรัพยากรเพียงด้านเดียว อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาโดยรวม ทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและด้านสังคม พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้ง 2 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรา สรรพอุดม (2547 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. ผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัทอินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด มีประสิทธิภาพในด้านไม่เคยปฏิบัติงานผิดพลาดมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการทำงานนั้นความถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญมาก พนักงานจึงให้ความสำคัญกับเรื่องความถูกต้อง จึงทำให้มีประสิทธิภาพในด้านนี้มากที่สุด

6. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด มากที่สุด คือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด พบว่า

1. พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยแตกต่างในด้านความไม่ล่าช้า ไม่ผิดพลาด ปริมาณงานมาก และความครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานที่ทำงานเป็นระยะเวลามากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านมากกว่าพนักงานที่ทำงานเป็นระยะเวลาน้อยกว่า ฉะนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทนานกว่า เพราะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความไม่ล่าช้า ด้านความไม่ผิดพลาด ด้านปริมาณงานมาก และด้านความครบถ้วนสมบูรณ์มากกว่าผู้ที่เข้ามาทำงานภายหลัง

2. พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้นำว่าเป็นผู้นำแบบกึ่งประชาธิปไตยกึ่งเผด็จการ ถึงโดยรวมจะไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับประสิทธิภาพในด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ และด้านประหยัดทรัพยากร ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับผู้นำ และให้ผู้นำมีการทำกิจกรรมกับลูกน้องมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3. ปัจจัยแรงจูงใจ ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญก้าวหน้ามากกว่าความต้องการผลตอบแทน แต่แรงจูงใจทั้ง 2 ด้านก็อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน ซึ่งถือว่าสำคัญเหมือนกัน ฉะนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจทั้งด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าและความต้องการผลตอบแทน

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจทั้งด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด ฉะนั้น ทางผู้บริหารหรือหัวหน้างาน หากมีการให้การจูงใจแก่พนักงานทั้งสองด้านเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น

5. พนักงานมีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านสังคม มีสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับดีกว่าสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมด้านกายภาพในด้านสถานที่ทำงานมีความเงียบสงบนั้น มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในระดับไม่ดี ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะทุกคนย่อมต้องการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี จึงควรมีการปรับปรุง

สภาพแวดล้อมในเรื่องของเสียงดังรบกวนให้มีเสียงดังน้อยลง เพื่อให้สถานที่ทำงานมีความเงียบสงบ พนักงานจะได้มีสมาธิในการปฏิบัติงานมากขึ้น

6. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคม ถึงโดยรวมจะไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับประสิทธิภาพในด้านประหยัดทรัพยากร จึงควรมีการจัดให้มีกิจกรรมระหว่างเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เช่น กีฬาสีของบริษัท เป็นต้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่ม ที่คาดว่าน่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร เป็นต้น

2. ควรศึกษาถึงตัวแปรตามอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น ที่คาดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของบริษัท

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์ เล่ม 2.* กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย.* กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.

กิติ ตยัคคานนท์. (2535). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย.

จิตตา ยุติ. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด.* สารนิพนธ์ บธ.ม.(การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จุฬาลักษณ์ ลภาพรรณวิสุทธิ์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม.* สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (ม.ป.ป.) *ภาวะผู้นำในองค์การ (Leadership in Organization).* ม.ป.พ.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ธงชัย สันติวงษ์. (2530). *องค์การและการบริหาร.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิช.

_____. (2540). *พฤติกรรมองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์กร.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์.

_____. (2549). *การจัดการสมัยใหม่.* กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

ลาวัณย์ คุณากรมงคล. (2546). *ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการธนาคารกรุงไทย กรณีศึกษา : ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานเขตนครหลวง 5.* **สารนิพนธ์ บธ.ม.** (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วรรณา ตั้งถาวรสิริกุล. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด.* สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วาสนา ศิริประเสริฐ และคณะ. (2538). *เอกสารประกอบการอบรมและสัมมนาเรื่องการพัฒนางานพัฒนาคนด้วย 5 ส และ QC CIRCLE.* กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น.

วีระชัย วิจิตรบรรจงดี. (2547). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท เอ็มซี อินดัสเทรียลเคมิคัล จำกัด.* สารนิพนธ์ ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ.* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดเทคนิค.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.

สมยศ นาวีการ. (2521). *การบริหาร.* กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สารภี แย้มสาย. (2538). *รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจของพนักงานต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานออมสินสาขาในภาค 2.* วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

โสพัส ปัญจะวิสุทธิ์. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน : ศึกษากรณีประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ จัดสร้างโดยกรมอนามัย จังหวัดอุบลราชธานี.* ภาคนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อนุสรา สรรพอุดม. (2547). *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด.* สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อารี เพชรผุด. (2536). *สภาพการทำงานและองค์ประกอบด้านบุคคล.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Hartung, Joachim. (2001, May). *Testing for Homogeneity in combining of two-armed trials with normally distributed responses.* Sankhya : The Indian Journal of statisties. 63 : 298-310.

Keppel, Geoffrey. (1982). *Desingnand and Analysis A.* Researcher's Handbook. New Jersey : Prentice-Hall.Inc.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Likert, R. (1967). *The Human Organization : Its Management and Value.* New York : McFraw-Hill Book Company.

Schmidt, R. (1984). *Leadership.* New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำเพื่อ การศึกษาวิจัยในสาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ทูล เทคโนโลยี จำกัด

ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น ดังนั้นคำตอบของท่านจะได้รับการรักษาไว้เป็นความลับด้วยจรรยาบรรณของผู้วิจัยและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านหรือหน้าที่การงานของท่าน

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ คำตอบที่ท่านกำลังจะตอบต่อข้อคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้นั้น ไม่มีถูกหรือผิดแต่ขึ้นอยู่กับทัศนคติของแต่ละท่านเป็นสำคัญ ดังนั้นกรุณาตอบอย่างมีอิสระตามความคิดเห็นหรือประสบการณ์ของท่าน

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอขอบคุณอย่างยิ่ง ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ

1.1 ❑ ชาย 1.2 ❑ หญิง

2. อายุ

2.1 ❑ 18 - 26 ปี 2.2 ❑ 27 - 35 ปี

2.3 ❑ 36 - 44 ปี 2.4 ❑ 45 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

3.1 ❑ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. หรือต่ำกว่า

3.2 ❑ ปวส. หรือ อนุปริญญาตรี 3.3 ❑ ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี

4. แผนกฝ่ายงานในบริษัท

4.1 ❑ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 4.2 ❑ ฝ่ายการตลาดและขาย

4.3 ❑ ฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้าง 4.4 ❑ ฝ่ายบัญชีและการเงิน

4.5 ❑ ฝ่ายส่วนการผลิต 1 (แผนกเจียรกลม , แผนกเจียรแผ่นใหญ่ , แผนกเจียรรูปร่าง , แผนกเอ็มซี)

4.6 ❑ ฝ่ายส่วนการผลิต 2 (แผนกพั้นช์ดาย , แผนกกลึง , แผนกประกอบ)

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

5.1 ❑ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท 5.2 ❑ 8,001 - 12,000 บาท

5.3 ❑ 12,001 - 16,000 บาท 5.4 ❑ มากกว่า 16,000 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาที่ทำงาน

6.1 ❑ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี 6.2 ❑ 3 - 4 ปี

6.3 ❑ 5 - 6 ปี 6.4 ❑ มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ลักษณะผู้นำของหัวหน้างาน	ลักษณะของหัวหน้างานที่พบเห็น				
	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคย
1. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
2. หัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจ					
3. หัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจ					
4. หัวหน้างานปล่อยให้ท่านมีอิสระเสรีในการทำงานอย่างเต็มที่					
5. หัวหน้างานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

แรงจูงใจในด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<u>ความต้องการเจริญก้าวหน้า</u> 1. ท่านยินดีทุ่มเทความรู้ความสามารถของท่าน เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
2. ท่านยินดีจะได้รับการมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความสามารถ					
<u>ความต้องการผลตอบแทน</u> 1. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น					
2. ท่านคิดว่าเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ท่านจะได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
3. ท่านคิดว่าเงินโบนัสที่ได้รับ เกิดจากความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว

สภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ	**ระดับความเป็นจริง**				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ</u> 1. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เหมาะสม					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีอุณหภูมิพอเหมาะ ไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป					
3. สถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวนสมาธิในการทำงาน *					
4. สถานที่ทำงานมีความสั่นสะเทือนที่รุนแรงเกินไป *					
<u>สภาพแวดล้อมด้านสังคม</u> 1. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน					
2. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในด้านการทำงาน มีการให้คำแนะนำเมื่อท่านไม่เข้าใจ					
3. เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี					
4. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านเคยปฏิบัติงานเสร็จล่าช้ากว่าเวลาที่กำหนดบ่อยครั้ง *					
2. ท่านเคยปฏิบัติงานผิดพลาดหรือผลิตของเสียบ่อยครั้ง*					
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณมากกว่าผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันเสมอ					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง					
5. ท่านใช้ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างประหยัดและคุ้มค่ามากที่สุด					

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	**ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน**
1. รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนิภาพร นักจะเข้
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 5 ธันวาคม 2525
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	69/206 หมู่บ้านมัณฑนา-พระราม 2
	ถนนพระราม 2 ซอย 28 แขวงจอมทอง
	เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2547	ศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาการพัฒนาชุมชนเมือง
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ.2551	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ