



สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
Employees' Work Performance Competency in an Automotive Parts Company
in Bangchan Industrial Estate, Bangkok

เสนอ

อ.ดร.จิตติรัตน์ มีเพิ่มพูนศรี

โดย

นางสาวชิดาวัลย์ รุจิกรไววิทย์
รหัสประจำตัวนักศึกษา 6514082017
รุ่นที่ 19

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
Employees' Work Performance Competency in an Automotive Parts Company
in Bangchan Industrial Estate, Bangkok

นางสาวชิตาวลัย รุจิกรไววิทย์
รหัสประจำตัวนักศึกษา 6514082017
รุ่นที่ 19

การประเมินผลได้เกรด

อนุมัติให้รายงานฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ลงชื่อ

อาจารย์ที่ปรึกษา



หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำปฏิญาณตน

ของข้าพเจ้า นางสาวชิดาวัลย์ รุจิกรไววิทย์ รหัสนักศึกษา 6514082017

ขอรับรองว่า รายงานการค้นคว้าอิสระและบทความวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นผลงานเขียนของ ข้าพเจ้าหากมหาวิทยาลัยได้รับการร้องเรียนจากเจ้าของผลงาน หรือภายหลังได้ตรวจสอบพบว่าเป็นเอกสารที่ลอกเลียนจากเอกสารของผู้อื่นหรือจาก แหล่งใดแห่งหนึ่ง หรือรวมถึงการให้ผู้อื่นจัดทำไม่ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม ข้าพเจ้ายอมที่จะให้มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพิกถอนปริญญาบัตรของข้าพเจ้า และข้าพเจ้ายินยอมรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว โดยไม่ขอหักท้วงประการใด

เพื่อเป็นหลักฐานแห่งคำปฏิญาณและคำรับรองข้างต้น จึงได้ลงลายมือ

ลงชื่อ.....

(นางสาวชิดาวัลย์ รุจิกรไววิทย์)

รหัสนักศึกษา 6514082017

สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง
ในเขตนิคมอุตสาหกรรม บางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

Employees' Work Performance Competency in an Automotive Parts Company
in Bangchan Industrial Estate, Bangkok

นางสาวชิดาวลัย รุจิกรไวยวิทย์

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

Chidawan Rujikornwaiwit

Master of Business Administration in Industrial Management

Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์, ด้านการบริการที่ดี, ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน, ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้คือ พนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นแบบสอบถามชนิดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.996 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ค่าสถิติ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ Independent Samples T-Test และ One-Way ANOVA สำหรับสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ และใช้สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ในการทดสอบสมมติฐานด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.25 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.75 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.50 ตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 65.75 อายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 59.75 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.75

ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยที่สูงสุดไปน้อยสุดดังนี้ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ

ด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยที่สูงสุดไปน้อยสุดดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงานตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย พบว่า

- 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 2) ด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน, ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 5) ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: สมรรถนะการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, บริษัทชิ้นส่วนรถยนต์

Abstract

The purpose of this research was to study the following: 1) the demographic factors classified by gender, age, educational level, position, employee tenure, and average monthly income that influence work performance of employees in an automotive parts manufacturing company located in the Bang Chan Industrial Estate, Bangkok; 2) the work competency of employees in terms of achievement, service mind, expertise, integrity, and teamwork, and its impact on work performance; and 3) the work performance of employees in terms of quality, quantity, time, and cost.

The sample consisted of 400 employees from the targeted company. The research instrument was an online questionnaire (Google Form) based on a 5-point Likert-type rating scale, developed by the researcher. Its reliability coefficient was 0.996. Data analysis employed descriptive statistics percentages, mean, and standard deviation and inferential statistics, including the Independent Samples t-test and One-Way ANOVA to test hypotheses concerning demographic factors, as well as multiple regression analysis to examine the influence of work competency on work performance. The significance level was set at 0.05.

The findings revealed that the majority of respondents were male (62.25%), aged 31–40 years (38.75%), and had an educational level below a bachelor's degree (68.50%). Most held operational positions (65.75%), had over 15 years of work experience (59.75%), and earned a monthly income between 20,001 and 40,000 THB (38.75%). Overall, work competency was rated as very high. Ranked by mean score, the highest was integrity, followed by teamwork, service mind, expertise, and achievement, respectively. Overall, work performance was rated as high, with quality ranked highest, followed by cost and quantity.

Hypothesis testing revealed that different demographic factors such as gender, age, educational level, position, employee tenure, and average monthly income have a statistically significant effect on work performance in terms of work quality, work quantity, time, and cost (Sig = 0.01).

Correlation analysis between work competency and work performance revealed that:

- 1) Achievement was significantly correlated with quality, quantity, and time (Sig = 0.01).
- 2) Service mind was significantly correlated with quantity, time, and cost (Sig = 0.01).
- 3) Expertise was significantly correlated with quantity, time, and cost (Sig = 0.01).
- 4) Integrity was significantly correlated with quality, time, and cost (Sig = 0.01).
- 5) Teamwork was significantly correlated with all aspects of work performance such as quality, quantity, time, and cost (Sig = 0.01).

Keywords: Work competency, Work performance, Automotive parts manufacturing company

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ของนักศึกษาระดับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สามารถสำเร็จได้ด้วยความสะดวกและความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจากท่านอาจารย์ ดร.จิตร์รัตน์ มีเพิ่มพูนศรี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักของงานวิจัยฉบับนี้ ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่สละเวลาให้คำปรึกษา ความรู้ แนะนำแนวทางเกี่ยวกับการทำรายงานวิจัย อีกทั้ง มอบโอกาสให้แก้ไขปรับปรุงเนื้อหาจนรายงานวิจัยฉบับนี้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำรายงานวิจัยสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามหลักสูตร

ขอขอบพระคุณท่านเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา อ้างอิงในการทำรายงานวิจัยครั้งนี้ รวมถึงคณาจารย์ประจำสาขาบริหารธุรกิจทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ แนวทางและคำติชมต่างๆ ตลอดจนอำนวยความสะดวกเพื่อนำไปศึกษางานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ในที่นี้ ที่กรุณาสละเวลาเพื่อข้อมูลและให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ช่วยให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และผู้มีอุปการะทุกท่านของผู้วิจัยที่คอยเป็นกำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด และขอขอบคุณคณะเพื่อนๆทุกท่านที่มีส่วนร่วมทำวิจัยและช่วยกันแก้ไขทุกปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้จนสำเร็จ

นางสาวชิดาวัลย์ รุจิกรไวยวิทย์

รหัสนักศึกษา 6514082017

สารบัญเนื้อหา

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญเนื้อหา	ช
สารบัญตาราง	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานงานวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย	7
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์	8
2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน	10
2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงาน	13
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน	16
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	22
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	27

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 29

4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 31

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย 77

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 83

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย 86

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 88

ภาคผนวก

ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการตรวจแบบสอบถาม 90

ข ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC (Item-Objective Congruence Index) 92

ผลการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ค แบบสอบถาม 103

บรรณานุกรม 110

ประวัติผู้วิจัย 111

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	29
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	31
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	32
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน	32
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน	33
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	33
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน	34
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	35
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี	36
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน	37
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	38
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม	39

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพการทำงาน	40
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน	41
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน	42
4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา	43
4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย	44
4.18 ผลวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ ต่อประสิทธิภาพการทำงาน	45
4.19 ผลวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุ ต่อประสิทธิภาพการทำงาน	46
4.20 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของอายุ ด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน	47
4.21 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของอายุ ด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน	48
4.22 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของอายุ ด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา	49
4.23 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของอายุ ด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย	50
4.24 ผลวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านประสิทธิภาพการทำงาน	51
4.25 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของระดับการศึกษา ด้านคุณภาพของงาน	52
4.26 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของระดับการศึกษา ด้านปริมาณงาน	53
4.27 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของระดับการศึกษา ด้านเวลา	54
4.28 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของระดับการศึกษา ด้านค่าใช้จ่าย	55
4.29 ผลวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน	56
4.30 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของตำแหน่งงาน ด้านคุณภาพของงาน	57
4.31 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของตำแหน่งงาน ด้านปริมาณงาน	58
4.32 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของตำแหน่งงาน ด้านเวลา	59
4.33 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของตำแหน่งงาน ด้านค่าใช้จ่าย	60
4.34 ผลวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน	61
4.35 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของอายุงาน ด้านคุณภาพของงาน	62
4.36 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของอายุงาน ด้านปริมาณงาน	63
4.37 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของอายุงาน ด้านเวลา	64
4.38 ผลความแตกต่างรายกลุ่มของอายุงาน ด้านค่าใช้จ่าย	65
4.39 ผลวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	66

ด้านประสิทธิภาพการทำงาน

4.40 ผลความแตกต่างรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านคุณภาพของงาน	67
4.41 ผลความแตกต่างรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านปริมาณงาน	68
4.42 ผลความแตกต่างรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านเวลา	69
4.43 ผลความแตกต่างรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านค่าใช้จ่าย	71
4.44 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ	72
4.45 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน	73
4.46 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา	74
4.47 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย	75
5.1 แสดงภาพรวมความแตกต่างของการทดสอบ T-Test และ One - Way ANOVA ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับด้านประสิทธิภาพการทำงาน	81
5.2 แสดงความสัมพันธ์ของการทดสอบ Multiple Regression ระหว่างด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานกับด้านประสิทธิภาพการทำงาน	82

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์เป็นหนึ่งในภาคการผลิตที่สำคัญต่อเศรษฐกิจไทย โดยมีบทบาททั้งในด้านการจ้างงาน การส่งออกและการเชื่อมโยงห่วงโซ่อุปทานไปสู่ผู้ผลิตต่างประเทศ แต่ในช่วงปี พ.ศ. 2566–2568 (ค.ศ. 2023–2025) อุตสาหกรรมดังกล่าวต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างที่รุนแรง ทั้งจากการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า (EV), ภาวะอุปทานชิ้นส่วนโลก, ความผันผวนของอุปสงค์ภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงปัจจัยเศรษฐกิจมหภาค ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผู้ประกอบการและพนักงานในภาคอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ในหลายมิติ ตั้งแต่ปริมาณงาน รายได้ ความต่อเนื่องในการจ้างงาน ตลอดจนความต้องการทักษะใหม่ๆ สำหรับการผลิตรถยนต์สมัยใหม่ โดยมีข้อมูลจากหน่วยงานภายในประเทศชี้ว่า ปริมาณการผลิตรถยนต์และมูลค่าการค้าในห่วงโซ่อุปทานชิ้นส่วนรถยนต์ มีความผันผวนและบางช่วงหดตัว อาทิ รายงานสถิติและบทวิเคราะห์จากหน่วยงานต่างๆ ที่ระบุว่าการผลิตรถยนต์ในประเทศ บางไตรมาสของปี 2567–2568 หดตัวเมื่อเทียบกับปีก่อน และมูลค่าการนำเข้าชิ้นส่วนรถยนต์ มีการลดลงในบางเดือนของปี 2567–2568 ซึ่งสะท้อนภาพอุปสงค์ชะลอ และการปรับโครงสร้างการจัดซื้อของผู้ผลิต (สถิติอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย, 2568 / Thai Automotive Industry, 2567 / สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2567) และรายงานเฉพาะด้านยังชี้ว่า ตลาดชิ้นส่วน OEM ภายในประเทศมีแนวโน้มหดตัวในช่วงปี 2567–2568 ซึ่งคาดว่า การเปลี่ยนผ่านสู่ยานยนต์ไฟฟ้า (EV), การนำเข้า BEV ที่มากขึ้น และมาตรการสนับสนุน EV จะเปลี่ยนรูปแบบอุปสงค์ชิ้นส่วนรถยนต์สันดาป (ICE) ไปสู่ชิ้นส่วนรถยนต์ไฟฟ้า (EV) และอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งผู้ประกอบการในประเทศบางรายยังปรับตัวไม่ทัน (Settrade Media; แนวโน้มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ไทย, 2568 / Krungsri, 2567)

นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐและสถาบันที่เกี่ยวข้องได้จัดทำโครงการยกระดับผู้ผลิตชิ้นส่วน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับห่วงโซ่อุปทานของยานยนต์สมัยใหม่ เพื่อช่วยผู้ผลิตในการปรับตัว แต่การเปลี่ยนผ่านต้องการทุน เทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะแรงงานในระยะยาว

ปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและเป็นต้นเหตุของปัญหา

1. การเร่งตัวของตลาดยานยนต์ไฟฟ้า (EV) และนโยบายสนับสนุน

กระแสการสนับสนุนนโยบายด้านยานยนต์ไฟฟ้าทั้งในระดับโลกและในภูมิภาค พร้อมมาตรการจูงใจการจำหน่าย EV ทำให้ผู้ผลิตรถยนต์ปรับโมเดลการผลิตและห่วงโซ่อุปทานไปสู่ชิ้นส่วนที่แตกต่างจากรถสันดาป เช่น แบตเตอรี่, มอเตอร์ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์การขับเคลื่อน ซึ่งทำให้ความต้องการชิ้นส่วนแบบ

ICE ลดลงหรือมีการเปลี่ยนรูปแบบอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ซัพพลายเออร์ขึ้นส่วน ICE ต้องเผชิญกับแรงกดดันในการปรับตัว

2. ความผันผวนของอุปทานในการนำเข้า

การหยุดชะงักของห่วงโซ่อุปทานโลกช่วงหลังโควิด และความผันผวนราคาของวัตถุดิบ รวมถึงปัญหาชิปเซมิคอนดักเตอร์ ส่งผลให้ผู้ผลิตต้องปรับระดับการสั่งซื้อและสต็อกชิ้นส่วน การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ส่งผลกระทบต่อผู้ผลิตชิ้นส่วนขนาดกลางและเล็กที่มีสภาพคล่องจำกัด

3. อุปสงค์ภายในประเทศและความสามารถในการซื้อของผู้บริโภค

ภาวะเศรษฐกิจมหภาค เช่น การชะลอการให้สินเชื่อรถยนต์, ค่าครองชีพสูง มีผลต่อยอดขายรถยนต์ภายในประเทศ และส่งผลต่อการสั่งซื้อชิ้นส่วนและปริมาณการผลิตรวมของอุตสาหกรรม

4. การแข่งขันจากการนำเข้าชิ้นส่วนและการลงทุนจากต่างชาติ

ผู้ผลิตต่างชาติที่ย้ายฐานการผลิตหรือขยายการลงทุนในภูมิภาคเอเชีย อาจนำเข้าชิ้นส่วนหรือเลือกห่วงโซ่อุปทานที่มีต้นทุนต่ำกว่า ส่งผลให้เกิดความกดดันด้านราคาและมาร์จิ้นของผู้ผลิตในประเทศไทย

5. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและความต้องการทักษะใหม่

ยานยนต์สมัยใหม่เน้นอิเล็กทรอนิกส์และซอฟต์แวร์มากขึ้น ทำให้แรงงานต้องการทักษะด้านอิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้า และการบำรุงรักษาระบบใหม่ หากผู้ประกอบการยังไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ทัน จะทำให้เกิดช่องว่างทักษะ (skills gap)

(สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2566 / Thai Automotive Industry, 2567 / Krungsri, 2567)

ผลกระทบที่สำคัญต่อการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์

1. ความไม่ต่อเนื่องของการจ้างงานและการลดชั่วโมง, ลดพนักงาน

การลดปริมาณการผลิตหรือการย้ายฐานการผลิต ส่งผลให้บางโรงงานต้องลดกะการทำงาน ปรับลดพนักงานชั่วคราว หรือลดอัตราการทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อรายได้และความมั่นคงของแรงงาน

2. การเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และความต้องการทักษะใหม่

งานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องยนต์สันดาป บางตำแหน่งอาจหดตัว ในขณะที่ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับอิเล็กทรอนิกส์ แบตเตอรี่ และซอฟต์แวร์เพิ่มขึ้น ทำให้แรงงานรุ่นเก่าอาจเผชิญความยากลำบากในการทำงานหากไม่มีโอกาสได้ฝึกทักษะใหม่

3. ความเสี่ยงด้านสุขภาพ อาชีวอนามัย และแรงกดดันทางจิตใจ

การเปลี่ยนแปลงงาน กระบวนการผลิตที่มีเทคโนโลยีสูงขึ้น และความไม่แน่นอนของการจ้างงาน ก่อให้เกิดความเครียด ภาวะจิตไม่สบาย และความเสี่ยงอาชีวะใหม่ที่ต้องมีการจัดการด้านความปลอดภัยและการฝึกอบรม

4. ผลต่อค่าจ้างและสวัสดิการ

ในสภาวะการแข่งขันและการลดมาร์จิ้น ผู้ประกอบการอาจปรับลดสวัสดิการหรือชะลอการปรับขึ้นค่าจ้าง นอกจากนี้แรงงานที่ถูกเลิกจ้างจะประสบปัญหาการขาดรายได้และอาจขาดการหางานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม

5. การย้ายถิ่นและแรงงานข้ามภูมิภาค

หากโรงงานบางแห่งปิดหรือย้ายออก ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่อาจต้องย้ายถิ่นเพื่อหางานใหม่ ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายและผลกระทบทางสังคมต่อชุมชนท้องถิ่น

(Thai Automotive Industry, 2567)

ปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์

1. นโยบายและกฎระเบียบระหว่างประเทศ

การเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการปล่อยก๊าซหรือมาตรฐานการคุ้มครอง อาจบีบให้ผู้ผลิตต้องปรับเครื่องจักรและกระบวนการ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงและกระทบต่อตำแหน่งงานชั่วคราว

2. ความผันผวนราคาวัตถุดิบและพลังงาน

การขึ้น-ลงของราคาวัตถุดิบ เช่น เหล็ก สารเคมี และค่าพลังงานเพิ่มต้นทุนการผลิต ผู้ประกอบการขนาดเล็กอาจไม่มีบัฟเฟอร์เพียงพอ จนนำไปสู่การปรับลดพนักงาน

3. การแข่งขันจากประเทศเพื่อนบ้าน

การลงทุนจากต่างประเทศในในประเทศอื่นในภูมิภาค หรือการผลิตชิ้นส่วนที่ต้นทุนต่ำกว่า อาจดึงดูดการผลิตรายการจากประเทศไทย ส่งผลให้ตลาดแรงงานท้องถิ่นได้รับผลกระทบ

4. เทคโนโลยีอัตโนมัติ

การนำระบบอัตโนมัติ (Automation & Robotization) มาทดแทนแรงงานในบางกระบวนการ อาจเพิ่มประสิทธิภาพแต่ลดความต้องการแรงงานทักษะต่ำ ทำให้พนักงานที่ไม่มีทักษะด้านการซ่อมบำรุง หรือโปรแกรมอุตสาหกรรม เสี่ยงต่อการถูกทดแทน

5. การเปลี่ยนแปลงทางภูมิรัฐศาสตร์และการค้าโลก

ภัยคุกคามทางการค้าหรือข้อจำกัดทางการเมือง อาจกระทบการส่งออกชิ้นส่วนและชะลอคำสั่งซื้อ ส่งผลให้แรงงานเจอภาวะที่ไม่แน่นอน

(Settrade Media; แนวโน้มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ไทย, 2568 / Krungsri, 2567)

หน่วยงานภาครัฐและสถาบันที่เกี่ยวข้องของไทย จึงได้เริ่มดำเนินโครงการเพื่อช่วยผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ปรับตัว เช่น โครงการยกระดับผู้ผลิตชิ้นส่วน ที่สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องผลักดัน เพื่อเร่งการปรับปรุงเทคโนโลยีและมาตรฐานให้พร้อมเข้าสู่ห่วงโซ่อุปทานยานยนต์สมัยใหม่ ซึ่งการขยายผลยังต้องการการลงทุนเชิงนโยบายเพิ่มเติม เช่น การสนับสนุนด้านการเงิน การฝึก

ทักษะแรงงาน และการสร้างเครือข่าย R&D ระหว่างภาคอุตสาหกรรมและสถาบันการศึกษา (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2566)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อ สมรรถนะ ของพนักงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการผลิต และการแข่งขันขององค์กรในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ความรับผิดชอบ การพัฒนาและการฝึกอบรม การตัดสินใจ และการปรับตัว รวมถึงทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน นอกจากนี้ ยังส่งผลกระทบต่อการลดจำนวนแรงงาน หรือการเลิกจ้างในกรณีที่บริษัทต้องปิดตัว หรือไม่สามารถปรับตัวทัน

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนา เสริมสร้าง รวมถึงการยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยเฉพาะด้านทักษะการทำงาน จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ในยุคที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของอุตสาหกรรมแบบฉับพลัน เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวได้ทันและใช้ระบบหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และรักษาความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ในระยะยาว อีกทั้ง ยังทำให้องค์กรมีความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถนำผลการศึกษา มากำหนดแนวทางพัฒนา เสริมสร้าง จิตความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน

1.2.2 เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์, ด้านการบริการที่ดี, ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงาน, ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.3 สมมติฐานงานวิจัย

1.3.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์โดยจำแนกตามเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่ต่างกัน

1.3.2 ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research)

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ด้านสมรรถนะการปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงาน 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และ จริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

1.4.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา 4) ค่าใช้จ่าย

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วย

1.4.2.1 ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวนประมาณ 6,594 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2568)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

1.4.2.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.4.2.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาการดำเนินการศึกษาวิจัย เริ่มตั้งแต่ มีนาคม 2568 – มิถุนายน 2568 รวมระยะเวลา 4 เดือน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 บริษัทชั้นนำรถยนต์ หรือชิ้นส่วนยานยนต์ หมายถึง บริษัทที่ผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนต่างๆ ที่ใช้ประกอบเป็นรถยนต์ ได้แก่ ชิ้นส่วนเครื่องยนต์, ชิ้นส่วนระบบกันสะเทือน, ชิ้นส่วนระบบเบรก,

ชิ้นส่วนตัวถัง, ชิ้นส่วนโลหะ, ชิ้นส่วนระบบขับเคลื่อน, ชิ้นส่วนตกแต่งภายใน รวมไปถึงชิ้นส่วนอุปกรณ์ระบบไฟฟ้า

รูปแบบของธุรกิจบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มย่อย ดังนี้ 1) บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ (Tier-1) ทำหน้าที่ในการส่งชิ้นส่วนสำเร็จรูปเข้าโรงงานผลิตรถยนต์โดยตรง และอาจผลิตชิ้นส่วนทั้งหมดในโรงงาน หรือมีการรับชิ้นส่วนประเภทต่างๆ เพื่อการประกอบชิ้นส่วนสำเร็จรูปจากโรงงานประเภทที่ 2 2) บริษัทผู้ประกอบชิ้นส่วนรถยนต์จากวัตถุดิบ (Tier-2) ซึ่งมีขนาดเล็กลงมา ทำหน้าที่ในการผลิตชิ้นส่วนเพื่อการประกอบ เช่น ชิ้นส่วนโลหะที่ทำจากโรงงานปั๊มโลหะ หรือชิ้นส่วนยางที่สามารถนำไปประกอบกับวัตถุอื่นให้กลายเป็นชิ้นส่วนเพื่อการประกอบรถยนต์ 3) บริษัทผู้ผลิตวัตถุดิบ ทำหน้าที่ในการผลิตวัตถุดิบ เช่น ปิโตรเคมี, พลาสติก, เหล็กหรือยาง เพื่อป้อนให้กับโรงงานทั้ง Tier-1 และ Tier-2 เพื่อทำการผลิตหรือประกอบเป็นชิ้นส่วน หรือเป็นวัสดุตั้งต้นในการการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

1.5.2 ปัจจัยประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.5.3 สมรรถนะการปฏิบัติงาน หรือ สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทั้งองค์กรที่พึงมีเหมือนกัน เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน รวมถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่พึงมีในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถประเมินได้จากผลปฏิบัติงาน ผลการเรียนรู้ และพฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้น จึงนิยมนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวัดและพัฒนาความสามารถของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่งานให้ดีหรือเกินมาตรฐาน โดยมาตรฐานอาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานหรือองค์กรกำหนด

2) การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการต่อลูกค้าหรือบุคคลจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในงาน

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่งานด้วยการศึกษา ค้นคว้า ฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ

4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณในอาชีพ และยึดมั่นในความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และความโปร่งใสในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ

5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจอย่างแท้จริงในการร่วมมือทำงานกับผู้อื่น โดยเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผ่านการแบ่งปันความรู้ ทักษะ และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.4 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยการใช้ทรัพยากรสิ้นเปลืองน้อยที่สุด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้เทคนิคและความสามารถในการให้ผลผลิตหรือบริการในปริมาณตามที่องค์กรกำหนดอย่างมีคุณภาพ ใช้เวลาและเสร็จสิ้นตามที่กำหนด และเกิดความพึงพอใจอย่างสูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) คุณภาพงาน (Quality) หมายถึง มาตรฐานของผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานที่มีคุณภาพสูง ความถูกต้อง แม่นยำ และปราศจากข้อผิดพลาด สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณของงานที่สามารถผลิตหรือดำเนินการได้ภายในช่วงเวลาหนึ่ง ความสามารถในการผลิต การตอบสนองต่อเป้าหมายของงาน และปริมาณของผลปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถแสดงให้เห็นได้จากการประเมินปริมาณงาน

3) เวลา (Time) หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานหรือการดำเนินการให้เสร็จสิ้น การทำงานที่มีประสิทธิภาพในด้านเวลา คือ เสร็จสิ้นตามกำหนดหรือเร็วกว่ากำหนด และยังสามารถรักษาระดับคุณภาพของงาน หรือการบริหารเวลาที่ใช้ในการทำงานให้สำเร็จเหมาะสมกับงาน โดยเรียงตามลำดับความสำคัญของงาน

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดความสูญเสีย หรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนดในต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าต่ำที่สุด

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1.6.1 ผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลจากการศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาปรับปรุง และเสริมสร้างขีดความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน และเพิ่มความมั่นคงทางธุรกิจของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ได้อย่างยั่งยืน

1.6.2 เพื่อสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยต่อยอดเพิ่มเติมแก่ผู้ที่สนใจในการศึกษาค้นคว้า และวิจัยสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อด้านอื่นๆ ต่อไป

1.6.3 ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร หรือที่อื่นๆ ที่มีปัจจัยคล้ายกันในอนาคต

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจาก บทความทางวิชาการ วารสาร งานวิจัยต่างๆ และ เอกสารต่างๆ รวมถึงข้อมูลจากสื่อออนไลน์ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องงานวิจัย ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมา ใช้งานในการคิด วิเคราะห์ สำหรับการกำหนดสมมติฐานของงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้กำหนดการนำเสนอใน เรื่องของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัย ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงาน
4. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 ประชากรศาสตร์

ความหมายปัจจัยประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ การศึกษา รายได้ เป็นสถิติที่วัดได้ของประชากร ช่วยกำหนดตลาดของกลุ่มเป้าหมาย และง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

กิตติมา สุรสนธิ (2541) ให้ความหมายไว้ว่า การแบ่งกลุ่มปัจจัยประชากรศาสตร์ตามเพศ อายุ การศึกษา ซึ่งมีคุณสมบัติแตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการและพฤติกรรม

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรระดับต่างๆ ในหน่วยงานหรือองค์กรมีลักษณะพฤติกรรม การแสดงออกแตกต่างกัน

สุวสา ชัยสุรัตน์ (2552) ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์เป็นเกณฑ์บ่งบอกลักษณะด้าน อายุ เพศ รายได้ การศึกษา และสถานภาพทางสังคม

ปณิศา มีจินดา (2553) ให้ความหมายไว้ว่า ข้อมูลของประชากรศาสตร์ในด้านเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพการสมรส เป็นเกณฑ์การแบ่งส่วนทางการตลาด เพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายทางการตลาด

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร มีลักษณะพฤติกรรม การแสดงออก และการตัดสินใจที่แตกต่างกัน

รุจิรา แสงผา (2559) ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ คือ คุณสมบัติเฉพาะของบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ทำให้เกิดผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สุชาดา น้ำใจดี (2565) ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน โดยสามารถนำมา กำหนดส่วนของตลาดให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีประชากรศาสตร์

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) ได้อธิบายไว้ว่า แนวคิดประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการกับเหตุ และผล บุคคลที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมแตกต่างกัน เกิดจากการกระตุ้นสิ่งเร้าจาก ภายนอก

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) ได้อธิบายไว้ว่า ในการศึกษาปัจจัยระดับบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคล พื้นฐานที่ควรเริ่มในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานใน องค์กร และรายได้ ดังนี้

เพศ: ในงานวิจัยที่ทำการศึกษปัจจัยบุคคลด้านเพศ ไม่มีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ แก้ไขปัญหา การวิเคราะห์ แรงจูงใจในการทำงาน ความเป็นผู้นำ และความสามารถในการเรียนรู้

อายุ: พบว่า ช่วงวัยที่แตกต่างกัน มีความคิด วุฒิภาวะและวิจารณญาณแตกต่างกัน เช่น มีการเปลี่ยน งานมากในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี โดยเฉพาะพนักงานที่มีความสามารถสูง (Talent) และจะมีการเปลี่ยนงาน น้อยลงในช่วงอายุมากขึ้น เพราะมีตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนที่สูง และมี ทางเลือกในงานใหม่น้อยลง

ระดับการศึกษา: พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การฝึกอบรมหรือการพัฒนาแตกต่างกัน พนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูง จะมีโอกาสทำงานได้ สำเร็จ มีหน้าที่การงาน และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า ยกเว้น ในกรณีที่พนักงานมีระดับการศึกษาสูงแต่ ปฏิบัติงานต่ำกว่า

ตำแหน่งงาน: พบว่า ระดับในการทำงานแสดงถึงอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ ของบุคลากรภายในองค์กร

อายุงานในองค์กร: พบว่า ผู้ที่มีอายุงานนาน มีความพอใจในงานสูงกว่า เนื่องจากมีตำแหน่งหน้าที่ การงาน และผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงกว่า

รายได้: พบว่า ค่าจ้างที่มากกว่าผลตอบแทนอื่นๆ เป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน โดยพิจารณาด้านปริมาณค่าจ้าง ความยุติธรรมหรือความเสมอภาค และวิธีการจ่ายค่าจ้าง

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีลักษณะทางด้านประชากรและคุณสมบัติที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแนวคิด ทักษะ และพฤติกรรม โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ควรนำมาวิเคราะห์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีประชากรศาสตร์มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และรายได้ เพื่อประยุกต์ใช้ในงานวิจัยที่ทำการศึกษ ซึ่งอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์ ได้อธิบายไว้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะกำหนดลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แตกต่างกัน

2.2 สมรรถนะการปฏิบัติงาน

ความหมายของสมรรถนะ

David C. McClelland (1973) ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคล สามารถผลักดันให้สร้างผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์หรือดีกว่าที่หน่วยงานหรือองค์กรกำหนด

Richard Boyatzis (1982) ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการทำงานหรือคุณลักษณะภายในบุคคล ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Woodruffe (1992) ให้ความหมายไว้ว่า กลุ่มของพฤติกรรมและลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและหน้าที่ต่างๆ ให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Spencer & Spencer (1993) ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถผลักดันให้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ 1) บุคลิกลักษณะหรือความเป็นตัวตน 2) ความเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลกับประสิทธิผลการทำงาน 3) สามารถประเมินผลกับเกณฑ์มาตรฐานของงานหรือสถานการณ์

Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

David D. Dubois, William J. Rothwell (2004) ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ มีผลต่อความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด โดยแบ่งสมรรถนะเป็น 2 กลุ่มคือ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง

สุมรรณ เอี่ยมวิจารณ์ (2548) ให้ความหมายไว้ว่าความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคล มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน และเป็นบทบาทความรับผิดชอบที่สัมพันธ์กับผลงาน สามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานได้

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2548) ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคล และความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มี 3 ลักษณะ 1) ทักษะ ความรู้ และการสะท้อนของพฤติกรรม 2) สมรรถนะที่แสดงให้เห็นถึงผลงาน 3) ผลงานที่สามารถวัดค่าได้

กัญญารัตน์ จันไชย (2553) ให้ความหมายไว้ว่า 1) สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะที่บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) สมรรถนะตามสายงาน คือ คุณลักษณะที่บุคคลในตำแหน่งต่างๆในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด

วสัน จันทร่มั่น (2560) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐาน สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงาน และอาจเกิดจากพรสวรรค์ ประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรม ซึ่งเป็นพลังผลักดันให้มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ตลอดจนได้ผลงานที่มีประสิทธิผล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เริ่มจากการนำบทความทางวิชาการในปี ค.ศ.1960 ของเดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถไว้ว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ไม่เหมาะสมและไม่สามารถทำนายความสามารถที่แท้จริงหรือสมรรถนะของบุคคล จึงได้พัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพ เพื่อศึกษาทัศนคติและนิสัยของบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แบบทดสอบความถนัดในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ซึ่งพบปัญหาจากผลการทดสอบความถนัดซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้น จึงได้เก็บข้อมูลและสัมภาษณ์เพื่อหาความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้ที่มีผลปฏิบัติงานโดดเด่น และที่ไม่โดดเด่น พบว่า แบบทดสอบความถนัดไม่ใช่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงาน แต่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม

อีกทั้ง ยังสามารถอธิบายด้วยทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ของ David C. McClelland (1973) ได้กล่าวถึง ความสามารถของบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งประกอบด้วย 1) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ (Visible Part) คือ สิ่งที่มีมองเห็นได้ชัดเจนและสามารถพัฒนาได้ง่าย เช่น ทักษะและความรู้ 2) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ (Hidden Part) คือ สิ่งที่มีมองไม่เห็นจากภายนอก แต่มีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนพฤติกรรมและ

ความสามารถในการทำงาน เช่น บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ทักษะและค่านิยม ลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพ และแรงจูงใจ

องค์ประกอบของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทั้งองค์กรที่พึงมีเหมือนกัน เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งมีองค์ประกอบสมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH)

ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่งานให้ดีขึ้นหรือเกินมาตรฐาน โดยมาตรฐานอาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานหรือองค์กรกำหนดขึ้น เช่น 1) ความขยัน อดทน เอาใจใส่งานหน้าที่ที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย 2) ความมุ่งมั่นปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ถูกต้อง สำเร็จทันเวลาที่กำหนด และมีการติดตามประเมินผลงานทุกด้าน 3) การปรับปรุง ปรับเปลี่ยน วิธีการและระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5) ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดเชิงวิเคราะห์ และความสามารถในการตัดสินใจ

2. การบริการที่ดี (Service Mind – SERV)

ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการต่อลูกค้าหรือบุคคลจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในงาน เช่น 1) ความตั้งใจ เต็มใจทำงาน ด้วยความสุภาพและเป็นมิตร 2) ความเข้าใจและให้บริการได้ตรงตามความต้องการของลูกค้าหรือบุคคลจากหน่วยงานอื่น 3) การแจ้งความคืบหน้าของการดำเนินการหรือขั้นตอนต่างๆ ให้ทราบ 4) การให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาแก่ลูกค้าหรือบุคคลจากหน่วยงานอื่นอย่างรวดเร็ว 5) การลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น เพื่อพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้น

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise – EXP)

ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่งาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้า ฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น 1) ความสนใจ ศึกษา ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน 2) การนำประสบการณ์จากการเรียนรู้ ไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาและพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง (3) การนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ ไปปรับใช้ในงานได้อย่างกว้างขวาง 4) การพัฒนาตนเอง ปรับปรุงระบบการจัดการ งานให้ทันสมัยยิ่งขึ้น (5) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

4. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity – ING)

การประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณในอาชีพ เช่น 1) ความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ 2) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ

ถูกต้อง ตามระเบียบข้อบังคับ และหลักกฎหมายจริยธรรม 3) การมีสัจจะเชื่อถือได้ แสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอ่างตรงไปตรงมา 4) การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น 5) การขำรงความถูกต้อง ยึดผลประโยชน์และชื่อเสียงองค์กรเป็นหลัก

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW)

ความตั้งใจอย่างแท้จริงในการร่วมมือทำงานกับผู้อื่น โดยเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ เช่น (1) การทำหน้าที่และทำงานในส่วนที่รับมอบหมายภายในทีมได้สำเร็จ และสนับสนุนกันภายในทีม (2) การนำทีมให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จ (3) ความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม (4) การสนับสนุนและช่วยเหลืองานภายในทีม (5) มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจากองค์กร

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่สะท้อนออกมาเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่า บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด และมีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการแข่งขันให้แก่องค์กรในด้านการบริหารบุคลากร การพัฒนาทักษะและหลักสูตร การพัฒนาการบริการและภาวะผู้นำ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

2.3 ประสิทธิภาพการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

John D. Millet (1954) ให้ความหมายไว้ว่า ผลของการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไร

ทิพาวิทย์ เมฆสวรรค์ (2538 อ้างถึงใน ไพบุญย์ ตั้งใจ, 2554) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพรวมถึงผลผลิตภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ 1) มิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต เช่น การใช้ทรัพยากรคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด 2) มิติของกระบวนการบริหาร เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม 3) มิติของผลผลิตและผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดผลกำไร ทันทเวลา มีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน เป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

จิตตมา อัครธิพิงศ์ (2556) ให้ความหมายไว้ว่า สิ่งสำคัญในการนำองค์กรบรรลุผลสำเร็จ มาจาก องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร 3) ปัจจัยขององค์กร 4) กระบวนการขององค์กร

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการทำงาน ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นและได้ปริมาณของงานตาม เป้าหมายที่กำหนดอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด ยุติธรรมและเสมอภาค

ชาตรี ขราชิต (2559) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพเกิดจากการทำงานอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และ เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา โดยใช้ทรัพยากรบุคคล อุปกรณ์ ได้อย่างเหมาะสม มีการใช้เทคนิคในการลด กระบวนการทำงาน ทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด เกิดประโยชน์และคุ้มค่าสูงสุด

พิรญา ชื่นวงศ์ (2560)) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดสรรทรัพยากรที่มีให้บรรลุเป้าหมายอย่าง สิ้นเปลืองน้อยที่สุดคือ ประสิทธิภาพ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพคือ มีประสิทธิผล หรือสามารถ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดสูงสุดได้ สามารถวัดได้จาก 1) การบรรลุเป้าหมาย 2) แนวความคิดด้านระบบการ วิเคราะห์เป้าหมาย 3) การเน้นเรื่องพฤติกรรม

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ให้ความหมายไว้ว่า การทำกิจกรรมที่บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยอาศัย ประสิทธิภาพในการประหยัดและลดการสูญเสียทรัพยากรด้านบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และ เครื่องมือ และการจัดการผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมายกำหนด มีความถูกต้อง รวดเร็ว พึงพอใจ

เบญจมาศ บุ่งรุ่ง (2563) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้ากระบวนการ และมีความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัดอย่างคุ้มค่า และเกิดผลลัพธ์สูงสุดตามเป้าหมายที่ กำหนด โดยที่ยังคงรักษาระดับคุณภาพไว้

ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ให้ความหมายไว้ว่า ผลสำเร็จในการทำงาน โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด ในด้านการประหยัดต้นทุน ทรัพยากร เวลา เพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างคุ้มค่าและมี คุณภาพ บุคลากรจะต้องได้รับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและมีประสิทธิภาพ

ธัญญรัตน์ สาลิกา (2566) ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถการทำงานของบุคคลในองค์กรที่ บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ประหยัด คุ้มค่า เกิดการสูญเสียทรัพยากร น้อยที่สุด เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร สามารถลดขั้นตอนการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว ยิ่งขึ้น ทำ ให้ผลการทำงานมีคุณภาพตามมาตรฐาน

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน

Herbert A. Simon (1960) ได้อธิบายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน คือความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ โดยประสิทธิภาพสูงสุดจะเกิดขึ้นเมื่อสามารถสร้างผลผลิตได้มากที่สุดจากปัจจัยนำเข้าที่น้อยที่สุดเพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมายที่ต้องการ

องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน

Harrington Emerson (1931) ได้อธิบายไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน มีดังนี้

1) ด้านส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานหรือการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติในด้านต่างๆ เช่น จำนวนบุคลากร ความรู้ความสามารถ ภาวะผู้นำ ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี ทักษะการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยม รวมไปถึงความสามารถในการพัฒนาและการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์กร

2) ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ โดยอาศัยพื้นฐานความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน

3) ด้านคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพตามข้อกำหนด ได้ผลงานสำเร็จตรงตามเป้าหมาย

4) ด้านปริมาณ หมายถึง มีผลงานตรงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานของงาน

5) ด้านผลผลิต หมายถึง การวัดโดยรวมของการผลิตสินค้าและบริการ โดยเฉพาะการเพิ่มผลผลิตเป็นการวัดวิธีการจัดการทรัพยากรให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามเวลาอย่างเหมาะสม

6) ด้านเวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานให้ลุล่วง เหมาะสมและสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

Peterson & Plowman (1989) ได้อธิบายไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน มีดังนี้

1) คุณภาพของงาน (Quality) คุณภาพของงานต้องสูง มีประโยชน์และคุ้มค่าทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและผู้รับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) เป็นไปตามเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กร มีความเหมาะสมตามแผนงานและการวางแผน

3) เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกขึ้น

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต้องมีความเหมาะสมกับงานและวิธีการ กล่าวคือ การลงทุนน้อย แต่ได้กำไรมาก หรือการใช้ทรัพยากรเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีอย่างคุ้มค่าเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และมีความสูญเสียน้อยที่สุด กล่าวคือ การที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคนิคต่างๆ เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามที่เป้าหมายกำหนด งานมีคุณภาพ และมีการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้าสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson & Plowman (1953) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่าย

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์

บริษัทชิ้นส่วนรถยนต์ หรือชิ้นส่วนยานยนต์ ทำหน้าที่บริษัทผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนต่างๆ ที่ใช้ประกอบเป็นรถยนต์ ได้แก่ ชิ้นส่วนเครื่องยนต์, ชิ้นส่วนระบบกันสะเทือน, ชิ้นส่วนระบบเบรก, ชิ้นส่วนตัวถัง, ชิ้นส่วนโลหะ, ชิ้นส่วนระบบขับเคลื่อน, ชิ้นส่วนตกแต่งภายในรวมไปถึงชิ้นส่วนอุปกรณ์ระบบไฟฟ้า รูปแบบของธุรกิจบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มย่อย ดังนี้ (1) บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ (Tier-1) ทำหน้าที่ในการส่งชิ้นส่วนสำเร็จรูปเข้าโรงงานผลิตรถยนต์โดยตรง และอาจผลิตชิ้นส่วนทั้งหมดในโรงงาน หรือมีการรับชิ้นส่วนประเภทต่างๆ เพื่อการประกอบชิ้นส่วนสำเร็จรูปจากโรงงานประเภทที่ 2 (2) บริษัทผู้ประกอบชิ้นส่วนยานยนต์จากวัตถุดิบ (Tier-2) ซึ่งมีขนาดเล็กลงมา ทำหน้าที่ในการผลิตชิ้นส่วนเพื่อการประกอบ เช่น ชิ้นส่วนโลหะที่ทำจากโรงงานปั๊มโลหะ หรือชิ้นส่วนยางที่สามารถนำไปประกอบกับวัตถุดิบ ให้กลายเป็นชิ้นส่วนเพื่อการประกอบรถยนต์ (3) บริษัทผู้ผลิตวัตถุดิบ ทำหน้าที่ในการผลิตวัตถุดิบ เช่น ปิโตรเคมี, พลาสติก, เหล็กหรือยาง เพื่อป้อนให้กับโรงงานทั้ง Tier-1 และ Tier-2 เพื่อทำการผลิตหรือประกอบเป็นชิ้นส่วน หรือเป็นวัสดุตั้งต้นในการการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มะลิ ผงจำปา (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอราษฏร์พนม จังหวัดนครพนม พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยที่สุดคือ การทำงานเป็นทีม รองลงมา การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงาน การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีประเภทบุคลากรและสังกัดที่แตกต่างกันพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศรัณย์พัชร ใฝ่พูล (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง จำแนกรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยที่สุดคือ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม รองลงมา การทำงานเป็นทีม การบริการเป็นเลิศ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยเพศ วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในส่วนงานที่สังกัด พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อักรเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-35 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานโดยตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ไม่แตกต่างกัน

ศุพัชรา ลำลี (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 1-10 ปี ตำแหน่งงานอัตราจ้าง มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง จำแนกรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยที่สุดคือ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม รองลงมา การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การบริการเป็นเลิศ และความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามลำดับ มีระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสม่ำเสมอ ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยระดับการศึกษาและตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เพศ อายุ และอายุงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เชาวฤทธิ์ สุขสวัสดิ์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตแผนกประกอบยางบริษัทผลิตยางรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่า การเปรียบเทียบตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภัสส์ตา นวนขนาย (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีคิวเอ็ม อินชัวร์รันส์ โบรคเกอร์ จำกัด พบว่า เพศ อายุ

สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และขีดความสามารถหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน ในด้านการบริการที่เป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม ความซื่อสัตย์ยึดมั่นในจริยธรรมและ จรรยาบรรณ ความมุ่งมั่นความสำเร็จ และการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณัฐนันรินทร์ สุขลิ้ม (2562) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกเป็นรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยที่สุดคือ การยึด มั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมา ด้านการบริการที่ดี และด้านการส่งเสริมความชำนาญ ในงาน ตามลำดับ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกเป็นรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยที่สุดคือ ความพอใจของทุกฝ่าย รองลงมา การจัดหาและ ใช้ปัจจัยทรัพยากร และการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ตามลำดับ สมรรถนะมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นนธิธัฐ โฉมวัฒนา (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานบริษัทแพลตฟอร์ม เนรา จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน แต่เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ดลยา ฉันทศาสตร์พงศ์ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานบริษัทค้าปลีกในเขตกรุงเทพมหานคร (ในช่วงวิกฤตการณ์โควิด-19) พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับ พนักงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ที่แตกต่างกัน

ณัฐฐินี สมานพิทักษ์วงศ์ (2563) ได้ศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการ ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงแรมในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัด สงขลา พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) จำแนกเป็นรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยที่สุดคือ การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.05$) การยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 3.97$) การส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.96$) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.96$) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฐานิศร์ มณีนารถ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะ หลักอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา การยึดมั่นใน

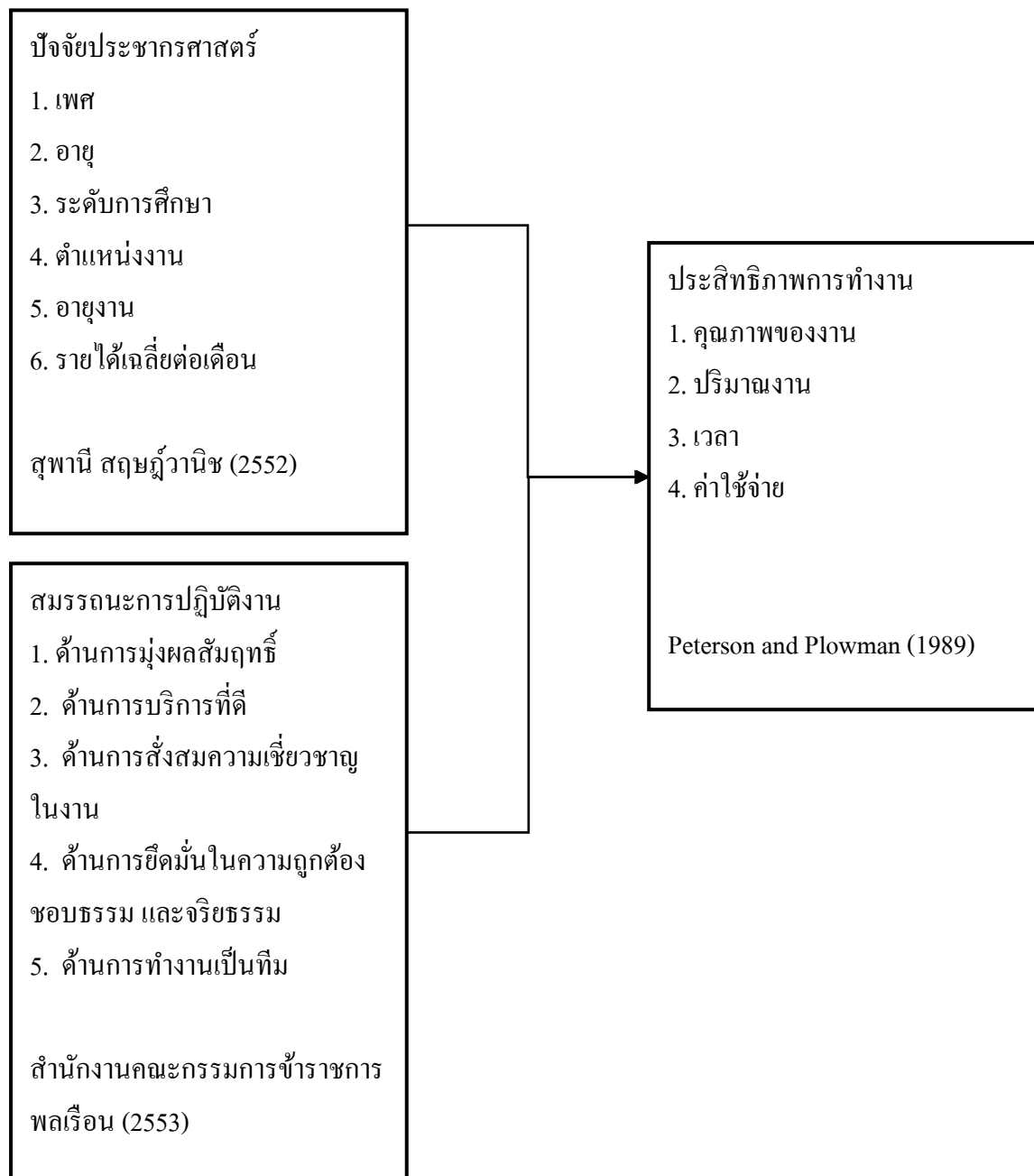
ความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ตามลำดับ สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิริบังอร ทิพย์มูล (2564) ได้ศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลพบุรี พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยที่สุดคือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมา ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การทำงานเป็นทีม การบริการเป็นเลิศ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยที่สุดคือ คุณภาพงาน รองลงมา ปริมาณงาน ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร และความรวดเร็ว ตามลำดับ สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่าสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ

อิสรา กานต์ เดชสมบูรณ์รัตน์ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 28-37 ปี สถานะภาพโสด ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, $SD = .714$) จำแนกเป็นรายด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยที่สุดคือ เวลา ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .758$) รองลงมา ค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.76$, $SD = .790$) และด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.62$, $SD = .724$) ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 แต่เพศ อายุ สถานะภาพ และระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ไม่ต่างกัน

อนุชา แสงทอง (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ที่ไม่ต่างกัน แต่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสรุปข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าประสิทธิภาพด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา เวลา ปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน ตามลำดับ

2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวนประมาณ 6,594 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2568)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอนของประชากรในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จึงใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรแบบแน่นอน ใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 5% หรือ 0.05 ซึ่งเป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ (ภทรานิชฐ์ เหมาะทอง และคณะ, 2560)

$$\text{สูตรคือ} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

(ประชากรทั้งหมดในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชันจังหวัดกรุงเทพมหานคร คือ 6,594 คน)

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% (แทนค่า e คือ 0.05)

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{6594}{1 + (6594)(0.05)^2}$$

$$n = 400$$

ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงมีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% หรือ 0.05 เท่ากับ 400 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ชั้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยศึกษารวบรวม ดัดแปลง และปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานบริษัทชั้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยคำถามในแต่ละข้อมีระดับจากการวัดข้อมูลดังนี้

1. เพศ	ระดับการวัดแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ	ระดับการวัดแบบมาตราอันดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา	ระดับการวัดแบบมาตราอันดับ (Ordinal Scale)
4. ตำแหน่งงาน	ระดับการวัดแบบมาตราอันดับ (Ordinal Scale)
5. อายุงาน	ระดับการวัดแบบมาตราอันดับ (Ordinal Scale)
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระดับการวัดแบบมาตราอันดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 25 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านการบริการที่ดี	จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน	จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	จำนวน 5 ข้อ

ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สร้างตามมาตรารวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) เลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าคะแนนของระดับความคิดเห็นดังนี้

ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก	ระดับความคิดเห็น
กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การเฉลี่ยในการแปลผลซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นเป็นดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแต่ละด้านดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน

จำนวน 5 ข้อ

- | | |
|-------------------|-------------|
| 2. ด้านปริมาณงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านเวลา | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย | จำนวน 5 ข้อ |

ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) เลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าคะแนนของระดับความคิดเห็นดังนี้

ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก	ระดับความคิดเห็น
กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การเฉลี่ยในการแปลผลซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นเป็นดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแต่ละด้านดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชันออนไลน์ (Google Form) โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลรายละเอียดของทฤษฎีและแนวคิด รวมถึงงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ผู้วิจัยทำการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้รวบรวมจากการศึกษา เพื่อดำเนินการสร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา ของด้านปัจจัยประชากรศาสตร์, ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพการทำงาน
3. สร้างแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์
 - ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน
 - ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงาน
4. นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือวิจัย และด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมสอดคล้องกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย รวมถึงพิจารณาความถูกต้อง ชัดเจน ของภาษาที่ใช้
6. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน โดยการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Object Congruence: IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ค่า IOC เท่ากับ 1.00 (พิศิษฐ ตันทวนิช, พนา จินดาศรี, 2561, 3-12)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และแบบสอบถาม
	$\sum R$	คือ ผลรวมของคะแนนในแต่ละข้อคำถาม พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ
	N	คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการประเมิน

การตรวจสอบแบบสอบถามนั้น จะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ และวัตถุประสงค์ โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มีกำหนดการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- +1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

แบบทดสอบ ที่ถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามในระดับที่ผู้วิจัยสามารถยอมรับได้ จะต้องมียาค่า IOC เกินกว่า 0.6 เป็นต้นไป โดยค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปเป็นที่ยอมรับว่าข้อคำถามที่ใช้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แต่ถ้าหากมีค่าน้อยกว่า 0.6 ถือว่าคำถามข้อนั้นไม่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ดังนั้น ผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ถึง 1.0 เพื่อให้แบบสอบถามมีความครอบคลุมกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ พร้อมนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล ส่วนข้อคำถามที่มีค่าน้อยกว่า 0.6 จะต้องทำการแก้ไขหรือตัดออกจากแบบสอบถาม

จากผลการทดสอบดัชนีความสอดคล้องของทฤษฎีและแบบสอบถาม (IOC) ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีเกณฑ์ในการประเมินตั้งแต่ 0.6 ถึง 1.0 โดยผลการตรวจแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง จากนั้นทำการทดลอง (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการคำนวณ และมีเกณฑ์ในการวัดความเชื่อมั่นครอนบาคของแบบสอบถามที่ 0.7 ถึง 1.0 จึงสามารถนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลได้ (ประสพชัย พสุนนท์, 2557)

จากผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน โดยเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคที่สามารถใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลได้ คือ 0.7 ถึง 1.0 ซึ่งข้อคำถามโดยรวมมีความเชื่อมั่นที่ 0.996 โดยค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด หมายถึง การวิจัยในครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ไปสำรวจใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) มาใช้วิเคราะห์การส่งผล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามผ่านทางแอปพลิเคชันออนไลน์ (Google Form) มีการศึกษาวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 เก็บรวบรวมแบบสอบถามทดลอง (Try out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

3.4.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อหาความเชื่อมั่นจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ได้ค่าความเชื่อมั่นแล้วจึงนำไปแจกแบบสอบถามที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด

3.4.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามครบทั้ง 400 ชุด แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการลงข้อมูลของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถาม แล้วจึงจัดหมวดหมู่ของแบบสอบถามและตั้งค่าการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.4.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาจัดกลุ่ม และบันทึกในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

3.4.6 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์หาค่าต่างๆ ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางและเรียงความ

3.5.2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.5.4 ค่า T-test เป็นการเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ (Independent Variable) มาตรฐานวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้มาตรวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

3.5.5 ค่า F-test เป็นการทดสอบระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variable) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) มาตรฐานวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) มากกว่า 2 กลุ่ม ตัวแปรตาม (Dependent Variable) มาตรฐานวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference, LSD) โดยกำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5.6 สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามจำนวน 1 ตัว กับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป โดยทดสอบสมมติฐาน มีความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	หมายถึง	ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	หมายถึง	ค่าผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (Mean Squares)

P	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Y	หมายถึง	ค่าประมาณหรือค่าทำนายของตัวแปรตาม
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณของตัวแปรอิสระ
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐานแสดงถึง น้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละด้านที่มีผลต่อตัวแปรตาม
R	หมายถึง	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระ
R ²	หมายถึง	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Std. error of the Estimate		หมายถึง ค่าที่ใช้แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
Sig.	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนร้อยละแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	249	62.25
หญิง	151	37.75
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.25 และรองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	17	4.25
21 - 30 ปี	62	15.50
31 - 40 ปี	155	38.75
41 - 50 ปี	133	33.25
51 - 60 ปี	33	8.25
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์โดยจำแนกตามอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 รองลงมาอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 และอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	274	68.50
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	121	30.25
สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.25
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์โดยจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 274 คน คิดเป็น 68.50 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับพนักงานปฏิบัติการ	263	65.75
ระดับเจ้าหน้าที่	27	6.75
ระดับหัวหน้างาน	88	22.00
ระดับผู้จัดการ	22	5.50
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์โดยจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.75 รองลงมามีระดับหัวหน้างาน จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 และระดับผู้จัดการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	10	2.50
1 - 5 ปี	3	0.75
6 - 10 ปี	42	10.50
11 - 15 ปี	106	26.50
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	239	59.75
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์โดยจำแนกตามอายุงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.75 รองลงมาอายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 อายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท	151	37.75
20,001 – 40,000 บาท	155	38.75
40,001 – 60,000 บาท	74	18.50
มากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป	20	5.00
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนร้อยละแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนร้อยละแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม 5) ด้านการทำงานเป็นทีม จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย 400 คน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.89	0.75	มาก	5
2. ด้านการบริการที่ดี	4.25	0.87	มากที่สุด	3
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน	4.07	0.87	มาก	4
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	4.52	0.59	มากที่สุด	1
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.33	0.72	มากที่สุด	2
รวม	4.21	0.75	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.59$) รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.72$) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.87$) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.87$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เพื่อต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.17	0.71	มาก	2
2. ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานกำหนดด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงผลงานอยู่เสมอ	4.19	0.82	มาก	1
3. ท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงาน ระบบการทำงานแบบใหม่ โดยใช้โปรแกรมใหม่ๆ เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด	3.68	0.76	มาก	4
4. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในงานที่ยาก โดยใช้วิธีการพัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นแตกต่าง และดีขึ้นกว่าเดิม	3.80	0.86	มาก	3
5. ท่านสามารถตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยงได้ โดยวิเคราะห์ คำนวณผลได้ผลเสีย ความคุ้มค่า และดำเนินการเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายด้วยประโยชน์สูงสุด	3.60	0.85	มาก	5
รวม	3.89	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานกำหนดด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงผลงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.82$) รองลงมา ท่านมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เพื่อต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด และเกิดประสิทธิภาพ

สูงสุด ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.81$) ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในงานที่ยาก โดยใช้วิธีการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น แตกต่าง และดีขึ้นกว่าเดิม ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.86$) ท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงาน ระบบการทำงานแบบใหม่ โดยใช้โปรแกรมใหม่ๆ เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.76$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยงได้ โดยวิเคราะห์ กำหนดผลได้ผลเสีย ความคุ้มค่า และดำเนินการเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายด้วยประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี

ด้านการบริการที่ดี	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านให้บริการลูกค้าด้วยความเต็มใจ สุภาพ และเป็นมิตรอยู่เสมอ	4.34	0.89	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาแก่ลูกค้า ได้อย่างรวดเร็ว ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ	4.17	0.92	มาก	4
3. ท่านได้แจ้งให้ลูกค้าทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่างๆ และนำเสนอวิธีการอยู่ตลอดเวลา	4.11	0.93	มาก	5
4. ท่านสามารถให้คำแนะนำที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าได้อย่างดี	4.37	0.89	มากที่สุด	1
5. ท่านสามารถลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น เพื่อพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	4.28	0.87	มากที่สุด	3
รวม	4.25	0.87	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถให้คำแนะนำที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.89$) รองลงมา ท่านให้บริการลูกค้าด้วยความเต็มใจ สุภาพและเป็นมิตรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.89$) ท่านสามารถลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น เพื่อพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.87$) ท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาแก่ลูกค้า ได้อย่างรวดเร็ว ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.92$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ

ท่านได้แจ้งให้ลูกค้าทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่างๆ และนำเสนอวิธีการอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านให้ความสนใจ ศึกษา ติดตาม เทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ต่อการทำงานอยู่เสมอ	4.20	0.94	มาก	2
2. ท่านสามารถนำประสบการณ์จากการเรียนรู้ ไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาและพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.93	มาก	3
3. ท่านสามารถนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ ไปปรับใช้ในงานได้อย่างกว้างขวาง ในหลายหน่วยงาน	4.08	0.91	มาก	4
4. ท่านมีการพัฒนาตนเอง ปรับปรุงระบบการจัดการงานให้ทันสมัยยิ่งขึ้น	3.73	0.84	มาก	5
5. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบได้เป็นอย่างดี	4.20	0.92	มาก	1
รวม	4.07	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.92$) รองลงมา ให้ความสนใจ ศึกษา ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ต่อการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.94$) ท่านสามารถนำประสบการณ์จากการเรียนรู้ ไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาและพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.93$) ท่านสามารถนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ ไปปรับใช้ในงานได้อย่างกว้างขวาง ในหลายหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.91$) และค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุดคือ ท่านมีการพัฒนาตนเอง ปรับปรุงระบบการจัดการงานให้ทันสมัยยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เช่น ไม่ทุจริตต่อหน้าที่, ไม่เปิดเผยข้อมูลของลูกค้า	4.54	0.63	มากที่สุด	3
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ และหลักกฎหมายจริยธรรม	4.65	0.57	มากที่สุด	1
3. ท่านมีสัจจะเชื่อถือได้ สามารถแสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	4.49	0.65	มากที่สุด	4
4. ท่านประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามความเหมาะสมตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในอาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	4.64	0.59	มากที่สุด	2
5. ท่านธำรงความถูกต้อง โดยยึดผลประโยชน์ และชื่อเสียงองค์กร แม้ในสถานการณ์ยากลำบาก	4.29	0.72	มากที่สุด	5
รวม	4.52	0.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ และหลักกฎหมายจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.57$) รองลงมา ท่านประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามความเหมาะสมตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในอาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.5$)

ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เช่น ไม่ทุจริตต่อหน้าที่, ไม่เปิดเผยข้อมูลของลูกค้า ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.63$) ท่านมีสิ่งจะเชื่อถือได้ สามารถแสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.65$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านขำรงความถูกต้อง โดยยึดผลประโยชน์และชื่อเสียงองค์กร แม้ในสถานการณ์ยากลำบาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านสามารถทำหน้าที่และทำงานในส่วนที่ รับมอบหมายภายในทีมได้สำเร็จ และ สนับสนุนการตัดสินใจภายในทีม	4.37	0.73	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถนำทีมให้ปฏิบัติงานให้ได้ผล สำเร็จ เช่น ช่วยประสานงานหรือแก้ไขข้อ ขัดแย้งภายในทีม	4.31	0.72	มากที่สุด	3
3. ท่านได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมทีม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือและ ทำงานร่วมกันด้วยดี	4.44	0.71	มากที่สุด	1
4. ท่านสนับสนุนและช่วยเหลืองานผู้ร่วมทีม โดยไม่ต้องร้องขอ เพื่อให้งานประสบ ผลสำเร็จ	4.31	0.74	มากที่สุด	4
5. องค์กรของท่านได้มีการส่งเสริมกิจกรรม การทำงานเป็นทีมโดยผ่านการจัดกิจกรรม เช่น มีการจัดกิจกรรมกีฬาสี, กิจกรรม ท่องเที่ยวประจำปี	4.20	0.84	มาก	5
รวม	4.33	0.72	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมทีม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกันด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.71$) ท่านสามารถทำหน้าที่และทำงานในส่วนที่รับมอบหมายภายในทีมได้สำเร็จ

และสนับสนุนการตัดสินใจภายในทีม ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.73$) ท่านสามารถนำทีมให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จ เช่น ช่วยประสานงานหรือแก้ไขข้อขัดแย้งภายในทีม ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.72$) ท่านสนับสนุนและช่วยเหลืองานผู้ร่วมทีมโดยไม่ต้องร้องขอ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.74$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านได้มีการส่งเสริมกิจกรรมการทำงานเป็นทีมโดยผ่านการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมกีฬา, กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.84$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่าย จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย 400 คน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.31	0.71	มากที่สุด	1
2. ด้านปริมาณงาน	3.88	0.77	มาก	4
3. ด้านเวลา	4.16	0.76	มาก	3
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.25	0.77	มากที่สุด	2
รวม	4.15	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อด้านประสิทธิภาพโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.71$) รองลงมา ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.77$) ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.76$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้มากกว่างานที่ได้รับมอบหมาย	4.24	0.76	มากที่สุด	4
2. ท่านมีกระบวนการ และเทคนิควิธีการใหม่ๆเพื่อปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.79	มาก	5
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน	4.41	0.70	มากที่สุด	2
4. ท่านสามารถจัดทำข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเรียบร้อย	4.42	0.76	มากที่สุด	1
5. ท่านมีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด	4.40	0.75	มากที่สุด	3
รวม	4.31	0.71	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถจัดทำข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.76$) รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.70$) ท่านมีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.75$) ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้มากกว่างานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.76$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีกระบวนการ และเทคนิควิธีการใหม่ๆเพื่อปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงาน	3.60	1.02	มาก	3
2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.39	0.99	ปานกลาง	5
3. ท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ	4.49	0.63	มากที่สุด	1
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานในปริมาณที่เท่าเดิมได้โดยแม้จำนวนคณะทำงานจะน้อยลง	3.58	0.72	มาก	4
5. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.32	0.81	มากที่สุด	2
รวม	3.88	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.63$) รองลงมา ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.81$) ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 1.02$) ท่านสามารถปฏิบัติงานในปริมาณที่เท่าเดิมได้โดยแม้จำนวนคณะทำงานจะน้อยลง ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.72$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพทำงาน ด้านเวลา

ด้านเวลา	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด	4.40	0.70	มากที่สุด	1
2. ท่านมีแผนการกำหนดระยะเวลาที่ใช้ใน การดำเนินงานอย่างเหมาะสม	4.09	0.79	มาก	3
3. ท่านมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความ พร้อมอยู่เสมอ	4.03	0.87	มาก	5
4. ท่านมีการติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา	4.20	0.77	มาก	2
5. ท่านมีการแบ่งเวลาการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	4.07	0.82	มาก	4
รวม	4.16	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.70$) รองลงมา ท่านมีการติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.77$) ท่านมีแผนการกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.79$) ท่านมีการแบ่งเวลาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.82$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. หน่วยงานของท่านสามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.39	0.75	มากที่สุด	2
2. ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องประหยัด และคุ้มค่า	4.39	0.69	มากที่สุด	1
3. หน่วยงานของท่านมีการเบิกค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เช่น ค่าเดินทาง, ค่าเบี้ยเลี้ยง	4.14	0.91	มาก	4
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม เช่น ค่าใช้จ่ายในการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน	4.09	0.84	มาก	5
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณ ด้านการจัดซื้อและซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.25	0.81	มากที่สุด	3
รวม	4.25	0.77	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.17 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องประหยัด และคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.69$) รองลงมา หน่วยงานของท่านสามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.39$, $S.D. = 0.75$) หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณ ด้านการจัดซื้อและซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.25$, $S.D. = 0.81$) หน่วยงานของท่านมีการเบิกค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เช่น ค่าเดินทาง, ค่าเบี้ยเลี้ยง ($\bar{X} = 4.14$, $S.D. = 0.91$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม เช่น ค่าใช้จ่ายในการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.84$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์โดยจำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทขึ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่เพศต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ Independent Sample T- test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของ ประชากร 2 กลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	เพศ	Mean	SD	t	df	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ชาย	3.897	0.605	-28.329	253.033	0.000**
	หญิง	4.988	0.048			
ด้านปริมาณงาน	ชาย	3.384	0.516	-33.659	384.569	0.000**
	หญิง	4.687	0.255			
ด้านเวลา	ชาย	3.654	0.494	-42.151	260.025	0.000**
	หญิง	4.989	0.060			
ด้านค่าใช้จ่าย	ชาย	3.798	0.630	-30.102	248	0.000**
	หญิง	5.000	0.000			

******มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ T-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อด้านประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อด้านประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่อายุต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	182.888	4	45.722	904.847	0.000**
	ภายในกลุ่ม	19.959	395	0.051		
	รวม	202.848	399			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	212.472	4	53.118	909.958	0.000**
	ภายในกลุ่ม	23.058	395	0.058		
	รวม	235.530	399			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	208.389	4	52.097	1011.463	0.000**
	ภายในกลุ่ม	20.345	395	0.052		
	รวม	228.734	399			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	210.045	4	52.511	861.611	0.000**
	ภายในกลุ่ม	24.073	395	0.061		
	รวม	234.118	399			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อด้านประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อด้านประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านคุณภาพของงาน

อายุ		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 21 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
กลุ่ม I	Mean	3.000	3.181	4.195	4.964	5.000
ต่ำกว่า 21 ปี	3.000	-	-0.181 (0.004**)	-1.195 (0.000**)	-1.964 (0.000**)	-2.000 (0.000**)
21 - 30 ปี	3.181	-	-	-1.014 (0.000**)	-1.783 (0.000**)	-1.819 (0.000**)
31 - 40 ปี	4.195	-	-	-	-0.769 (0.000**)	-0.805 (0.000**)
41 - 50 ปี	4.964	-	-	-	-	-0.036 (0.410)
51 - 60 ปี	5.000	-	-	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านคุณภาพของงาน เป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 21 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 21-30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 31-40 ปี กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี กลุ่มตัวอย่างอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. กลุ่มตัวอย่างอายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 31-40 ปี กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี และกลุ่มตัวอย่างอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. กลุ่มตัวอย่างอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี และกลุ่มตัวอย่างอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านปริมาณงาน

อายุ		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 21 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
กลุ่ม I	Mean	2.153	3.035	3.574	4.561	5.000
ต่ำกว่า 21 ปี	2.153	-	-0.883 (0.000**)	-1.421 (0.000**)	-2.408 (0.000**)	-2.847 (0.000**)
21-30 ปี	3.035	-	-	-0.539 (0.000**)	-1.525 (0.000**)	-1.965 (0.000**)
31-40 ปี	3.574	-	-	-	-0.987 (0.000**)	-1.426 (0.000**)
41-50 ปี	4.561	-	-	-	-	-0.439 (0.000**)
51-60 ปี	5.000	-	-	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านปริมาณงาน เป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 21 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 21-30 ปี กลุ่มตัวอย่างอายุ 31-40 ปี กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี และกลุ่มตัวอย่างอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. กลุ่มตัวอย่างอายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 31-40 ปี กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี และกลุ่มตัวอย่างอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. กลุ่มตัวอย่างอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี และกลุ่มตัวอย่างอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
4. กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านเวลา

อายุ		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
กลุ่ม I	Mean	กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 21 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
ต่ำกว่า 21 ปี	2.894	-	-0.196 (0.002**)	-1.000 (0.000**)	-2.022 (0.000**)	-2.106 (0.000**)
21-30 ปี	3.090	-	-	-0.804 (0.000**)	-1.825 (0.000**)	-1.909 (0.000**)
31-40 ปี	3.894	-	-	-	-1.022 (0.000**)	-1.106 (0.000**)
41-50 ปี	4.916	-	-	-	-	-0.084 (0.057)
51-60 ปี	5.000	-	-	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านเวลา เป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 21 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 21-30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 31-40 ปี กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี กลุ่มตัวอย่างอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. กลุ่มตัวอย่างอายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 31-40 ปี กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี และกลุ่มตัวอย่างอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. กลุ่มตัวอย่างอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี และกลุ่มตัวอย่างอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านค่าใช้จ่าย

อายุ		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
กลุ่ม I	Mean	กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 21 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
ต่ำกว่า 21 ปี	2.800	-	-0.332 (0.002**)	-1.266 (0.000*)	-2.191 (0.000*)	-2.200 (0.000*)
21-30 ปี	3.132	-	-	-0.934 (0.000*)	-1.859 (0.000*)	-1.868 (0.000*)
31-40 ปี	4.066	-	-	-	-0.925 (0.000*)	-0.934 (0.000*)
41-50 ปี	4.991	-	-	-	-	-0.009 (0.851)
51-60 ปี	5.000	-	-	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ ด้านค่าใช้จ่าย เป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 21 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 21-30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 31-40 ปี กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี กลุ่มตัวอย่างอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. กลุ่มตัวอย่างอายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 31-40 ปี กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี และกลุ่มตัวอย่างอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. กลุ่มตัวอย่างอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี และกลุ่มตัวอย่างอายุ 51-60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	87.829	2	43.914	151.575	0.000**
	ภายในกลุ่ม	115.019	397	0.290		
	รวม	202.848	399			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	139.068	2	69.534	286.176	0.000**
	ภายในกลุ่ม	96.462	397	0.243		
	รวม	235.530	399			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	130.408	2	65.204	263.266	0.000**
	ภายในกลุ่ม	98.326	397	0.248		
	รวม	228.734	399			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	102.916	2	51.458	155.705	0.000**
	ภายในกลุ่ม	131.202	397	0.330		
	รวม	234.118	399			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านคุณภาพของงาน

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
กลุ่ม I	Mean	กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.991	-	5.000	5.000
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	5.000	-	-	0.000
สูงกว่าปริญญาตรี	5.000	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านคุณภาพของงาน เป็นรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านปริมาณงาน

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
กลุ่ม I	Mean	กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.477	-	-1.257 (0.000**)	-1.523 (0.000**)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.734	-	-	-0.266 (0.238)
สูงกว่าปริญญาตรี	5.000	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านปริมาณงาน เป็นรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเวลา

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.771	5.000	5.000
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.771	-	-1.229 (0.000**)	-1.229 (0.000*)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	5.000	-	-	0.000 (1.000)
สูงกว่าปริญญาตรี	5.000	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเวลา เป็นรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านค่าใช้จ่าย

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.908	5.000	5.000
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.908	-	-1.092 (0.000**)	-1.092 (0.000*)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	5.000	-	-	0.000 (1.000)
สูงกว่าปริญญาตรี	5.000	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านค่าใช้จ่าย เป็นรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ตำแหน่งงานต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	99.490	3	33.163	127.061	0.000**
	ภายในกลุ่ม	103.357	396	0.261		
	รวม	202.848	399			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	151.834	3	50.611	239.464	0.000**
	ภายในกลุ่ม	83.696	396	0.211		
	รวม	235.530	399			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	147.723	3	49.241	240.701	0.000**
	ภายในกลุ่ม	81.011	396	0.205		
	รวม	228.734	399			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	116.581	3	38.860	130.926	0.000**
	ภายในกลุ่ม	117.537	396	0.297		
	รวม	234.118	399			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านคุณภาพของงาน

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ระดับพนักงานปฏิบัติการ	ระดับเจ้าหน้าที่	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้จัดการ
กลุ่ม I	Mean	3.949	5.000	5.000	5.000
ระดับพนักงานปฏิบัติการ	3.949	-	-1.051 (0.000**)	-1.051 (0.000**)	-1.051 (0.000**)
ระดับเจ้าหน้าที่	5.000	-	-	0.000 (1.000)	0.000 (1.000)
ระดับหัวหน้างาน	5.000	-	-	-	0.000 (1.000)
ระดับผู้จัดการ	5.000	-	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านคุณภาพของงาน เป็นรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งระดับหัวหน้างาน และกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านปริมาณงาน

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
กลุ่ม I	Mean	กลุ่ม J			
		ระดับพนักงานปฏิบัติการ	ระดับเจ้าหน้าที่	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้จัดการ
กลุ่ม I	Mean	3.438	4.400	4.743	5.000
ระดับพนักงานปฏิบัติการ	3.438	-	-0.962 (0.000**)	-1.305 (0.000**)	-1.562 (0.000**)
ระดับเจ้าหน้าที่	4.400	-	-	-0.343 (0.001**)	-0.600 (0.000**)
ระดับหัวหน้างาน	4.743	-	-	-	-0.257 (0.020*)
ระดับผู้จัดการ	5.000	-	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านปริมาณงาน เป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งระดับหัวหน้างาน และกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งระดับหัวหน้างาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน
ด้านเวลา

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ระดับพนักงาน ปฏิบัติการ	ระดับ เจ้าหน้าที่	ระดับหัวหน้า งาน	ระดับผู้จัดการ
กลุ่ม I	Mean	3.719	5.000	5.000	5.000
ระดับพนักงาน ปฏิบัติการ	3.719	-	-1.281 (0.000**)	-1.281 (0.000**)	-1.281 (0.000**)
ระดับเจ้าหน้าที่	5.000	-	-	0.000 (1.000)	0.000 (1.000)
ระดับหัวหน้า งาน	5.000	-	-	-	0.000 (1.000)
ระดับผู้จัดการ	5.000	-	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน
ด้านเวลา เป็นรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่ม
ตัวอย่างตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งระดับหัวหน้างาน และกลุ่มตัวอย่างตำแหน่ง
ระดับผู้จัดการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ระดับพนักงานปฏิบัติการ	ระดับเจ้าหน้าที่	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้จัดการ
กลุ่ม I	Mean	3.862	5.000	5.000	5.000
ระดับพนักงานปฏิบัติการ	3.862	-	-1.138 (0.000**)	-1.138 (0.000**)	-1.138 (0.000**)
ระดับเจ้าหน้าที่	5.000	-	-	0.000 (1.000)	0.000 (1.000)
ระดับหัวหน้างาน	5.000	-	-	-	0.000 (1.000)
ระดับผู้จัดการ	5.000	-	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านค่าใช้จ่าย เป็นรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งระดับหัวหน้างาน และกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่อายุงานต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	180.447	4	45.112	795.468	0.000**
	ภายในกลุ่ม	22.401	395	0.057		
	รวม	202.848	399			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	175.683	4	43.921	289.887	0.000**
	ภายในกลุ่ม	59.846	395	0.152		
	รวม	235.530	399			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	178.824	4	44.706	353.807	0.000**
	ภายในกลุ่ม	49.911	395	0.126		
	รวม	228.734	399			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	198.428	4	49.607	549.018	0.000**
	ภายในกลุ่ม	35.691	395	0.090		
	รวม	234.118	399			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านคุณภาพของงาน

อายุงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
กลุ่ม I	Mean	กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.000	-	0.000	-0.029	-0.815	-1.824
			(1.000)	(0.733)	(0.000**)	(0.000**)
1-5 ปี	3.000	-	-	-0.029	-0.815	-1.824
				(0.841)	(0.000**)	(0.000**)
6-10 ปี	3.029	-	-	-	-0.787	-1.796
					(0.000**)	(0.000**)
11-15 ปี	3.815	-	-	-	-	-1.009
						(0.000**)
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.824	-	-	-	-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านคุณภาพของงาน เป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านปริมาณงาน

อายุงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
กลุ่ม I	Mean	กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.309	-	-0.080 (0.755)	-0.742 (0.000**)	-1.218 (0.000**)	-2.267 (0.000**)
1-5 ปี	2.120	-	-	-0.662 (0.005**)	-1.138 (0.000**)	-2.187 (0.000**)
6-10 ปี	2.200	-	-	-	-0.476 (0.000**)	-1.526 (0.000**)
11-15 ปี	2.862	-	-	-	-	-1.050 (0.000**)
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.338	-	-	-	-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านปริมาณงาน เป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6-10ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6-10ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ

งาน 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6-10ปี ค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
4. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านเวลา

อายุงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	2.820	3.000	3.019	3.577	4.686
ต่ำกว่า 1 ปี	2.820	-	-0.180 (0.442)	-0.199 (0.112)	-0.757 (0.000**)	-1.866 (0.000**)
1-5 ปี	3.000	-	-	-0.019 (0.929)	-0.577 (0.006**)	-1.686 (0.000**)
6-10 ปี	3.019	-	-	-	-0.583 (0.000**)	-1.667 (0.000**)
11-15 ปี	3.577	-	-	-	-	-1.109 (0.000**)
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.686	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านเวลา เป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6-10ปี ค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
4. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านค่าใช้จ่าย

อายุงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
กลุ่ม I	Mean	กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	2.800	-	0.000 (1.000)	-0.200 (0.059)	-0.891 (0.000**)	-2.000 (0.000**)
1-5 ปี	2.800	-	-	-0.200 (0.266)	-0.891 (0.000**)	-2.000 (0.000**)
6-10 ปี	3.000	-	-	-	-0.691 (0.000**)	-1.800 (0.000**)
11-15 ปี	3.691	-	-	-	-	-1.109 (0.000**)
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.800	-	-	-	-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ด้านค่าใช้จ่าย เป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6-10ปี ค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
4. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	159.932	3	53.311	491.919	0.000**
	ภายในกลุ่ม	42.916	396	0.108		
	รวม	202.848	399			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	185.323	3	61.774	487.244	0.000**
	ภายในกลุ่ม	50.206	396	0.127		
	รวม	235.530	399			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	182.916	3	60.972	526.974	0.000**
	ภายในกลุ่ม	45.818	396	0.116		
	รวม	228.734	399			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	183.672	3	61.224	480.609	0.000**
	ภายในกลุ่ม	50.446	396	0.127		
	รวม	234.118	399			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ด้านคุณภาพของงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
กลุ่ม I	Mean	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000	20,001-40,000	40,001-60,000	60,001 ขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000	3.514	-	-1.151 (0.000**)	-1.486 (0.000**)	-1.486 (0.000**)
20,001-40,000	4.665	-	-	-0.335 (0.000**)	-0.335 (0.000**)
40,001-60,000	5.000	-	-	-	-0.335 (0.000**)
60,001 ขึ้นไป	5.000	-	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามจำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ด้านคุณภาพของงาน เป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-60,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-60,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ด้านปริมาณงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
กลุ่ม I	Mean	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000	20,001-40,000	40,001-60,000	60,001 ขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000	3.098	-	-0.946 (0.000**)	-1.710 (0.000**)	-1.902 (0.000**)
20,001-40,000	4.044	-	-	-0.764 (0.000**)	-0.956 (0.000**)
40,001-60,000	4.808	-	-	-	-1.902 (0.000**)
60,001 ขึ้นไป	5.000	-	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านปริมาณงาน เป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-60,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-60,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านเวลา

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
กลุ่ม I	Mean	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000	20,001-40,000	40,001-60,000	60,001 ขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000	3.332	-	-1.119 (0.000**)	-1.668 (0.000**)	-1.668 (0.000**)
20,001-40,000	4.452	-	-	-0.548 (0.000**)	-0.548 (0.000**)
40,001-60,000	5.000	-	-	-	0.000 (1.000)
60,001 ขึ้นไป	5.000	-	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านเวลา เป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-60,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-60,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านค่าใช้จ่าย

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
กลุ่ม I	Mean	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000	20,001-40,000	40,001-60,000	60,001 ขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000	3.401	-	-1.226 (0.000**)	-1.599 (0.000**)	-1.599 (0.000**)
20,001-40,000	4.627	-	-	-0.373 (0.000**)	-0.373 (0.000**)
40,001-60,000	5.000	-	-	-	0.000 (1.000)
60,001 ขึ้นไป	5.000	-	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านค่าใช้จ่าย เป็นรายกลุ่มพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-60,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-60,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการ 2) บริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และจริยธรรม 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนร้อยละแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.1 ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กัน

H_0 : ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ

H_1 : ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความสัมพันธ์ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constants)	-0.018	0.081		-0.223	0.824
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.163	0.029	0.171	5.641	0.000**
ด้านการบริการที่ดี	0.065	0.045	0.079	1.440	0.151
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน	-0.028	0.038	-0.034	-0.741	0.459
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และจริยธรรม	0.167	0.043	0.139	3.875	0.000*
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.642	0.030	0.650	21.557	0.000*

$R = 0.988$, $R^2 = 0.976$, $F = 3145.534$, $SEE = 0.112$, $Sig = 0.000$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.44 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ(Y) กับสมรรถนะการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์(X_1) ด้านการบริการที่ดี(X_2) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน(X_3) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และจริยธรรม(X_4) และด้านการทำงานเป็นทีม(X_5) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ มีความสัมพันธ์

กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.988 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 98.8 สามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y = -0.018 + 0.163X_1 + 0.167X_4 + 0.642X_5 \quad R^2 = 0.976$$

(0.081) (0.029) (0.043) (0.030)

สมมติฐานที่ 2.2 ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กัน

H_0 : ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน

H_1 : ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความสัมพันธ์ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constants)	-0.296	0.096		-3.070	0.002
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.820	0.034	0.797	23.911	0.000*
ด้านการบริการที่ดี	-0.206	0.053	-0.234	-3.870	0.000**
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน	0.153	0.045	0.174	3.397	0.001**
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	0.061	0.051	0.047	1.183	0.238
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.223	0.035	0.210	6.321	0.000*

$R = 0.985$, $R^2 = 0.970$, $F = 2589.567$, $SEE = 0.133$, $Sig = 0.000$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.45 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน(Y) กับสมรรถนะการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์(X_1) ด้านการบริการที่ดี(X_2) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน(X_3) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม(X_4) และด้านการทำงานเป็นทีม(X_5) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน และด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.985 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 98.5 สามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y = -0.296 + 0.820X_1 - 0.206X_2 + 0.153X_3 + 0.223X_5 \quad R^2 = 0.970$$

(0.096) (0.034) (0.053) (0.045) (0.035)

สมมติฐานที่ 2.3 ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กัน

H_0 : ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา

H_1 : ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา

ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความสัมพันธ์ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constants)	-0.380	0.125		-3.044	0.002
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.323	0.044	0.319	7.283	0.000**
ด้านการบริการที่ดี	-0.528	0.069	-0.609	-7.679	0.000**
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน	0.504	0.058	0.579	8.627	0.000**
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	0.308	0.066	0.241	4.649	0.000**
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.483	0.046	0.461	10.584	0.000*

$R = 0.974$, $R^2 = 0.949$, $F = 1467.622$, $SEE = 0.172$, $Sig = 0.000$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.46 การศึกษาความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา(Y) กับสมรรถนะการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์(X_1) ด้านการบริการที่ดี(X_2) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน(X_3) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม(X_4) และด้านการทำงานเป็นทีม(X_5) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.974 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 97.4 สามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y = -0.380 + 0.323X_1 - 0.528X_2 + 0.504X_3 + 0.308X_4 + 0.483X_5 \quad R^2 = 0.974$$

(0.125) (0.044) (0.069) (0.058) (0.066) (0.046)

สมมติฐานที่ 2.4 ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กัน

H_0 : ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย

H_1 : ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความสัมพันธ์ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constants)	-0.377	0.062		-6.101	0.000
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	-0.025	0.022	-0.024	-1.121	0.263
ด้านการบริการที่ดี	-0.273	0.034	-0.311	-8.021	0.000**
ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน	0.472	0.029	0.536	16.327	0.000**
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	0.267	0.033	0.206	8.145	0.000**
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.638	0.023	0.602	28.269	0.000*

$R = 0.994$, $R^2 = 0.988$, $F = 6384.761$, $SEE = 0.085$, $Sig = 0.000$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.47 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย(Y) กับสมรรถนะการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์(X_1) ด้านการบริการที่ดี(X_2) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน(X_3) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม(X_4) และด้านการทำงานเป็นทีม(X_5)

โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.994 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 99.4 สามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y = -0.380 - 0.528X_2 + 0.504X_3 + 0.308X_4 + 0.483X_5 \quad R^2 = 0.988$$

$$(0.125) \quad (0.069) \quad (0.058) \quad (0.066) \quad (0.046)$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนรยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชั้นนำส่วนรยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชั้นนำส่วนรยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชั้นนำส่วนรยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทชั้นนำส่วนรยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน คือ ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์, ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพการทำงาน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า T-test, F-test (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ แบ่งการนำเสนอเพื่อสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 2 อภิปรายผลการศึกษการวิจัย

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

1. ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.25 อายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.75 ระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.50 ตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 65.75 อายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 59.75 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 20,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.75

2. ข้อมูลด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นลำดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.59$) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ และหลักกฎหมายจริยธรรม มากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.57$)

ด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นลำดับที่ 2 ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.72$) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมทีม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกันด้วยดี มากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.71$)

ด้านการบริการที่ดี มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นลำดับที่ 3 ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.87$) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อการสามารถให้คำแนะนำที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าได้อย่างดี มากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.89$)

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นลำดับที่ 4 ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.87$) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี มากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.92$)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นลำดับที่ 5 ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.75$) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อการสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานกำหนดด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงผลงานอยู่เสมอ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.82$)

3. ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปน้อยที่สุด ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นลำดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.71$) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อการสามารถจัดทำข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเรียบร้อย มากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.76$)

ด้านค่าใช้จ่าย มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นลำดับที่ 2 ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.77$) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องประหยัด และคุ้มค่า มากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.69$)

ด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นลำดับที่ 3 ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.76$) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อการสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.70$)

ด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นลำดับที่ 4 ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.77$) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.63$)

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยประชากรศาสตร์โดยจำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงสรุปได้ว่า

เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, และด้านค่าใช้จ่าย โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าเพศชาย

อายุ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, และด้านค่าใช้จ่าย เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า

พนักงานอายุต่ำกว่า 21 ปี อายุ 21-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน น้อยกว่าพนักงานอายุ 51-60 ปี

พนักงานอายุต่ำกว่า 21 ปี อายุ 21-30 ปี และ อายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่าพนักงานอายุ 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี ซึ่งไม่พบความแตกต่างรายคู่ ระหว่างพนักงานอายุ 41-50 ปีกับอายุ 51-60 ปี

ระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, และด้านค่าใช้จ่าย เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งไม่พบความแตกต่างรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, และด้านค่าใช้จ่าย เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ ระดับหัวหน้างาน และระดับผู้จัดการ ซึ่งไม่พบความแตกต่างรายคู่ระหว่างพนักงานระดับเจ้าหน้าที่กับระดับหัวหน้างาน และระหว่างพนักงานระดับหัวหน้างานกับระดับผู้จัดการ

พนักงานที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน น้อยกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน และระดับผู้จัดการ

พนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน น้อยกว่าพนักงานระดับผู้จัดการ

อายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, และด้านค่าใช้จ่าย เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า

พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี อายุงาน 1-5 ปี และอายุงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี และอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

พนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, และด้านค่าใช้จ่าย เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-60,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-60,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-60,000 บาท มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 5.1 แสดงภาพรวมความแตกต่างของการทดสอบ T-Test และ One - Way ANOVA ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยประชากรศาสตร์	ประสิทธิภาพการทำงาน			
	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย
เพศ	✓	✓	✓	✓
อายุ	✓	✓	✓	✓
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓
ตำแหน่งงาน	✓	✓	✓	✓
อายุงาน	✓	✓	✓	✓
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓	✓	✓	✓

✓ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: สมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) ด้านการบริการที่ดี (3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน (4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม และ (5) ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา โดยไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย

ด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน

ด้านการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 5.2 แสดงความสัมพันธ์ของการทดสอบ Multiple Regression ระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน			
	ด้านคุณภาพ ของงาน	ด้านปริมาณ งาน	ด้านเวลา	ด้าน ค่าใช้จ่าย
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓	✓	-
ด้านการบริการที่ดี	-	✓	✓	✓
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน	-	✓	✓	✓
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม	✓	-	✓	✓
ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓

✓ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาศมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสส์ศา นวนขนาย (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีคิวเอ็ม อินชัวร์รันส์ โบรคเกอร์ จำกัด พบว่า เพศ, อายุ การศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศราภรณ์ เดชสมบูรณ์รัตน์ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2. สมรรถนะการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ พนักงานมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เพื่อต้องการงานให้ดียิ่งขึ้น เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในงานที่ยาก โดยใช้วิธีการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น แตกต่าง และดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิสร์ มณีนารถ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก

ด้านการบริการที่ดี ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการสามารถให้คำแนะนำที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าได้อย่างดี ให้บริการลูกค้าด้วยความเต็มใจ สุภาพและเป็นมิตรอยู่เสมอ และสามารถลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น เพื่อพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธินี สมานพิทักษ์วงศ์ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรณีศึกษาโรงแรมในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.12$) อยู่ในระดับมาก

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ให้ความสนใจ ศึกษา ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ต่อการทำงานอยู่เสมอ และสามารถนำประสบการณ์จากการเรียนรู้ ไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาและพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิ ผงจำปา (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครพนม พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน กล่าวคือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ และหลักกฎหมายจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามความเหมาะสมตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในอาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เช่น ไม่ทุจริตต่อหน้าที่, ไม่เปิดเผยข้อมูลของลูกค้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนันท์ สุธลิ้ม (2562) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมทีม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกันด้วยดี สามารถทำหน้าที่และทำงานในส่วนที่มอบหมายภายในทีมได้สำเร็จ และสนับสนุนการตัดสินใจภายในทีม และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จ เช่น ช่วยประสานงานหรือแก้ไขข้อขัดแย้งภายในทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิ ผงจำปา (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครพนม พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน กล่าวคือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการสามารถจัดทำข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเรียบร้อย สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน และมีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989) ที่ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพของงาน (Quality) คือ งานจะต้องมีคุณภาพสูง มีความพึงพอใจ ผลของการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริบังอร ทิพย์มูล (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลพบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านปริมาณงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปริมาณงาน (Quantity) คืองานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริบังอร ทิพย์มูล (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลพบุรี พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านเวลา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด การติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา และแผนการกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989) ที่ได้กล่าวไว้ว่าเวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศราภรณ์ เคษสมบุญรัตน์ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, $SD = .714$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .758$) อยู่ในระดับมาก

ด้านค่าใช้จ่าย ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องประหยัด และคุ้มค่า และสามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด การจัดสรรงบประมาณ ด้านการจัดซื้อและซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของPeterson & Plowman (1989) ที่ได้กล่าวไว้ว่าค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการก็จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิตได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและการสูญเสียน้อยที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสราแกนค์ เดชสมบูรณ์รัตน์ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, $SD = .714$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.76$, $S.D = .790$) อยู่ในระดับมาก

5.3 อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สรุปสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้

1. เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. อาชญาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3.2 สรุปสมมติฐานที่ 2 สมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านบริการที่ดี และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์, ด้านการบริการที่ดี, ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน

สมรรถนะการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่าย

5.4 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานให้กับพนักงาน ดังนี้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งเป็นด้านที่สำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ องค์กรต้องให้ความรู้ ความเข้าใจถึงความสำคัญของการมุ่งผลสัมฤทธิ์แก่พนักงานอย่างถูกต้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้ง ต้องพัฒนา ขระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้วยการฝึกอบรม และการประเมินผล รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แกพนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2. ด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัญหาในด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญ ด้วยสถานการณ์เช่นนี้ พนักงานอยู่ในสภาวะการทำงานด้วยประสิทธิภาพที่ถดถอย เนื่องจาก ปริมาณงานมีความไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน และจำนวนคณะทำงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพด้านอื่นๆ ตามมา เช่น ด้านคุณภาพของงาน, ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย นั่นหมายถึงทรัพยากรจะสิ้นเปลืองมากขึ้น เกิดความสูญเสียมากขึ้น เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง และอาจกระทบถึงลูกค้าในด้านการผลิตและจัดส่งชิ้นงานไม่ทันตรงตามเวลาและความต้องการของลูกค้า ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสม โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถของพนักงาน ตำแหน่งงาน และจำนวนคณะทำงาน

3. ควรเพิ่มการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลทั้งด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานและด้านประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน โดยพิจารณาปัจจัยที่อาจมีความเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มุมมองทางวิชาการด้านอื่นๆ ที่สามารถเติมเต็มแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดยิ่งขึ้นต่อไป

4. ควรทำการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อที่องค์กรจะได้มีความเตรียมพร้อมที่จะพัฒนาขีดความสามารถและประสิทธิภาพของพนักงาน ให้ปรับตัวได้ทันตามปัจจัยต่างๆ ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น ระบบและเทคโนโลยีใหม่ๆ

5.5 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างเฉพาะเป็นพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้น สำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบข้อมูล

2. การศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยที่ผู้สนใจสามารถทำการศึกษาต่อในอนาคต เช่น ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาทิ แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร, ภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ในการส่งเสริมพัฒนา ยกระดับสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ยังเป็นการคงรักษา, พัฒนานวัตกรรมที่ดีและมีความสามารถในองค์กรไว้อย่างยั่งยืน

3. ควรเพิ่มเติมเครื่องมือในการศึกษาควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์, การพูดคุยสนทนา, การสังเกตการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความเฉพาะเจาะจง ที่สะท้อนความคิดเห็น ความรู้สึก ประสิทธิภาพ และครอบคลุมรอบด้านมากยิ่งขึ้น

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ชื่อ-นามสกุล ดร. อัครินทร์ เทพประสิทธิ์

ตำแหน่ง กรรมการบริหาร

หน่วยงาน บริษัท เอ็มวีพี คอนซัลท์แทนท์ จำกัด

รายนามผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ-นามสกุล ดร. ทศนันท์ อาษาสุข

ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษ

หน่วยงาน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

รายนามผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ชื่อ-นามสกุล นายเกรียงไกร การินทร์

ตำแหน่ง ผู้จัดการ

หน่วยงาน บริษัทเอกชน

ภาคผนวก ข

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC (Item-Objective Congruence Index)

ผลการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำรายหนึ่งแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน
จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ข้อ	Item Objective Congruence: IOC						ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	IOC	เกณฑ์	
1.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
4.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
5.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
6.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข้อ	Item Objective Congruence: IOC						ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	IOC	เกณฑ์	
1.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
4.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
5.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์

ด้านบริการที่ดี

ข้อ	Item Objective Congruence: IOC						ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	IOC	เกณฑ์	
6.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
7.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
8.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
9.	1	0	1	$[1+1+1]/3$	0.67	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
10.	1	0	1	$[1+1+1]/3$	0.67	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน

ข้อ	Item Objective Congruence: IOC						ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	IOC	เกณฑ์	
11.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
12.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
13.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
14.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
15.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม

ข้อ	Item Objective Congruence: IOC						ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	IOC	เกณฑ์	
16.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์

17.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
18.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
19.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
20.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์

ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	Item Objective Congruence: IOC						ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	IOC	เกณฑ์	
21.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
22.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
23.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
24.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
25.	1	1	0	$[1+1+1]/3$	0.67	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 20 ข้อ

ด้านคุณภาพของงาน

ข้อ	Item Objective Congruence: IOC						ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	IOC	เกณฑ์	
1.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
2	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
4	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
5	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์

ด้านปริมาณงาน

ข้อ	Item Objective Congruence: IOC						ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	IOC	เกณฑ์	
6.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
7.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
8.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
9.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
10.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์

ด้านเวลา

ข้อ	Item Objective Congruence: IOC						ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	IOC	เกณฑ์	
11.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
12.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
13.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
14.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
15.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์

ด้านค่าใช้จ่าย

ข้อ	Item Objective Congruence: IOC						ผลสรุป
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	IOC	เกณฑ์	
16.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์

17.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
18.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
19.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
20.	1	1	1	$[1+1+1]/3$	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์

รวม	51	49	50				
AVG	1	0.96	0.98	$[1+0.96+0.98]/3$	0.98	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์

ข้อเสนอแนะ

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1 ดร. อัครินทร์ เทพประสิทธิ์

- ไม่มีข้อเสนอแนะ

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2 ดร. ทศนันท์ อาษาสุข

1. แนะนำให้แก้ไขข้อคำถามที่ 15 เป็น “ท่านสามารถให้คำแนะนำที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าได้อย่างไร” เพื่อให้คำถามมีความไม่คลุมเครือและชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. แนะนำให้ตัดคำที่ไม่จำเป็นในข้อคำถามที่ 16 ออก เพื่อให้คำถามมีความกระชับมากยิ่งขึ้น

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 นายเกรียงไกร การินทร์

1. แนะนำให้แก้ไขข้อคำถามที่ 31 เป็น “องค์กรของท่านได้มีการส่งเสริมกิจกรรมการทำงานเป็นทีม โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมกีฬา, กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี” เพื่อให้คำถามมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

โดยนำแบบทดสอบมาผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงไปหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ **0.996**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.996	45

ผลการทดสอบ Cronbach's Alpha เกี่ยวกับด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	
1. ท่านมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เพื่อต้องการงานให้ดียิ่งขึ้น เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	0.859
2. ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานกำหนดด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงผลงานอยู่เสมอ	0.977
3. ท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงาน ระบบการทำงานแบบใหม่ โดยใช้โปรแกรมใหม่ๆ เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด	0.932
4. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในงานที่ยาก โดยใช้วิธีการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น แตกต่าง และดีขึ้นกว่าเดิม	0.932
5. ท่านสามารถตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยงได้ โดยวิเคราะห์คำนวณผลได้ผลเสีย ความคุ้มค่า และดำเนินการเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายด้วยประโยชน์สูงสุด	0.932

ด้านการบริการที่ดี

- | | |
|--|-------|
| 6. ท่านให้บริการลูกค้าด้วยความเต็มใจ สุภาพและเป็นมิตร อยู่เสมอ | 0.910 |
| 7. ท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาแก่ลูกค้า ได้อย่างรวดเร็ว ลูกค้า เกิดความพึงพอใจ | 0.988 |
| 8. ท่านได้แจ้งให้ลูกค้าทราบถึงความคืบหน้าในการดำเนิน เรื่องหรือขั้นตอนต่างๆ และนำเสนอวิธีการอยู่ตลอดเวลา | 0.988 |
| 9. ท่านสามารถให้คำแนะนำที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง ของลูกค้าได้อย่างดี | 0.989 |
| 10. ท่านสามารถลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น เพื่อ พัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ | 0.910 |

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน

- | | |
|---|-------|
| 11. ท่านให้ความสนใจ ศึกษา ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ต่อการ ทำงานอยู่เสมอ | 0.988 |
| 12. ท่านสามารถนำประสบการณ์จากการเรียนรู้ ไปปรับปรุง แก้ไขปัญหาและพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง | 0.988 |
| 13. ท่านสามารถนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ ไปปรับใช้ในงาน ได้อย่างกว้างขวาง ในหลายหน่วยงาน | 0.988 |
| 14. ท่านมีการพัฒนาตนเอง ปรับปรุงระบบการจัดการงานให้ ทันสมัยยิ่งขึ้น | 0.932 |
| 15. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี | 0.988 |

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม

- | | |
|---|-------|
| 16. ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ โปร่งใส เช่น ไม่ทุจริตต่อหน้าที่, ไม่เปิดเผยข้อมูลของลูกค้า | 0.989 |
| 17. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ถูกต้องตาม ระเบียบข้อบังคับ และหลักกฎหมายจริยธรรม | 0.989 |
| 18. ท่านมีสัจจะเชื่อถือได้ สามารถแสดงความคิดเห็นของตน ตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาได้ | 0.989 |

19. ท่านประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามความเหมาะสมตาม
หลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในอาชีพ
และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น 0.989
20. ท่านธำรงความถูกต้อง โดยยึดผลประโยชน์และชื่อเสียง
องค์กร แม้ในสถานการณ์ยากลำบาก 0.895

ด้านการทำงานเป็นทีม

21. ท่านสามารถทำหน้าที่และทำงานในส่วนที่รับมอบหมาย
ภายในทีมได้สำเร็จ และสนับสนุนการตัดสินใจภายในทีม 0.945
22. ท่านสามารถนำทีมให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จ เช่น ช่วย
ประสานงานหรือแก้ไขข้อขัดแย้งภายในทีม 0.945
23. ท่านได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมทีม มีความ
เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกันด้วยดี 0.989
24. ท่านสนับสนุนและช่วยเหลืองานผู้ร่วมทีมโดยไม่ต้อง
ร้องขอ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ 0.893
25. องค์กรของท่านได้มีการส่งเสริมกิจกรรมการทำงานเป็น
ทีม โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมกีฬาสี, กิจกรรม
ท่องเที่ยวประจำปี 0.988

ผลการทดสอบ Cronbach's Alpha เกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ด้านคุณภาพของงาน	
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้มากกว่างาน ที่ได้รับมอบหมาย	0.914
2. ท่านมีกระบวนการ และเทคนิควิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุง งานอย่างสม่ำเสมอ	0.969
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง ถูกต้องและครบถ้วน	0.989
4. ท่านสามารถจัดทำข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องและเรียบร้อย	0.904

5. ท่านมีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จ
สิ้นตามเวลาที่กำหนด 0.893

ด้านปริมาณงาน

6. ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงาน 0.956
7. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมตรงกับ
ความรู้ความสามารถของท่าน 0.877
8. ท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม
เป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ 0.989
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานในปริมาณที่เท่าเดิมได้โดยแม้
จำนวนกะทำงานจะน้อยลง 0.932
10. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับ
มอบหมาย 0.924

ด้านเวลา

11. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด 0.989
12. ท่านมีแผนการกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน
อย่างเหมาะสม 0.969
13. ท่านมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่
เสมอ 0.969
14. ท่านมีการติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา 0.919
15. ท่านมีการแบ่งเวลาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งาน
ประสบผลสำเร็จ 0.969

ด้านค่าใช้จ่าย

16. หน่วยงานของท่านสามารถบริหารจัดการ
งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ และเกิด
ประโยชน์สูงสุด 0.895
17. ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานได้อย่าง
ถูกต้องประหยัด และคุ้มค่า 0.989
18. หน่วยงานของท่านมีการเบิกค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสม
กับงานที่ปฏิบัติ เช่น ค่าเดินทาง, ค่าเบี้ยเลี้ยง 0.988

- | | |
|---|-------|
| 19. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม เช่น ค่าใช้จ่ายในการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน | 0.988 |
| 20. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณ ด้านการจัดซื้อและซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม | 0.977 |

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำส่วนรยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน
จังหวัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ
อุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และ
นำมาใช้ประโยชน์เพื่อศึกษา คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 21 ปี

☐ 21 – 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

☐ ระดับพนักงานปฏิบัติการ

☐ ระดับเจ้าหน้าที่

☐ ระดับหัวหน้างาน

☐ ระดับผู้จัดการ

5. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 1 ปี
 ☐ อายุงาน 1 ปี – 5 ปี
☐ อายุงาน 6 ปี – 10 ปี
 ☐ อายุงาน 11 ปี – 15 ปี
☐ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ☐ ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 20,000 บาท
 ☐ 20,001 – 40,000 บาท
☐ 40,001 – 60,000 บาท
 ☐ มากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นกับตัวท่านมากที่สุด

โดยเกณฑ์การให้ระดับความเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1 – น้อยที่สุด 2 – น้อย 3 – ปานกลาง 4 – มาก 5 – มากที่สุด

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์					
ท่านมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เพื่อต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานกำหนดด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงผลงานอยู่เสมอ					
ท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงาน ระบบการทำงานแบบใหม่ โดยใช้โปรแกรมใหม่ๆ เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด					
ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในงานที่ยาก โดยใช้วิธีการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการ					

ทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น แตกต่าง และดีขึ้นกว่าเดิม					
ท่านสามารถตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยงได้ โดยวิเคราะห์ คำนวณผลได้ผลเสีย ความคุ้มค่า และดำเนินการเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายด้วยประโยชน์สูงสุด					
2.ด้านการบริการที่ดี					
ท่านให้บริการลูกค้าด้วยความเต็มใจ สุภาพและเป็นมิตรอยู่เสมอ					
ท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาแก่ลูกค้า ได้อย่างรวดเร็ว ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ					
ท่านได้แจ้งให้ลูกค้าทราบถึงความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่างๆ และนำเสนอวิธีการอยู่ตลอดเวลา					
ท่านสามารถให้คำแนะนำที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าได้อย่างดี					
ท่านสามารถลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น เพื่อพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ					
3.ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน					
ท่านให้ความสนใจ ศึกษา ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ต่อการทำงานอยู่เสมอ					
ท่านสามารถนำประสบการณ์จากการเรียนรู้ ไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาและพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
ท่านสามารถนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ ไปปรับใช้ในงานได้อย่างกว้างขวาง ในหลายหน่วยงาน					
ท่านมีการพัฒนาตนเอง ปรับปรุงระบบการจัดการงานให้ทันสมัยยิ่งขึ้น					

ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี					
4.ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และ จริยธรรม					
ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เช่น ไม่ทุจริตต่อหน้าที่, ไม่เปิดเผยข้อมูลของลูกค้า					
ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ และหลักกฎหมายจริยธรรม					
ท่านมีสัจจะเชื่อถือได้ สามารถแสดงความคิดเห็นของตนตามหลักวิชาชีพ อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาได้					
ท่านประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามความเหมาะสมตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในอาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น					
ท่านธำรงความถูกต้อง โดยยึดผลประโยชน์และชื่อเสียงองค์กร แม้ในสถานการณ์ยากลำบาก					
5.ด้านการทำงานเป็นทีม					
ท่านสามารถทำหน้าที่และทำงานในส่วนที่รับมอบหมายภายในทีมได้สำเร็จ และสนับสนุนการตัดสินใจภายในทีม					
ท่านสามารถนำทีมให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จ เช่น ช่วยประสานงานหรือแก้ไขข้อขัดแย้งภายในทีม					
ท่านได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมทีม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกันด้วยดี					
ท่านสนับสนุนและช่วยเหลืองานผู้ร่วมทีมโดยไม่ต้องร้องขอ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ					

องค์กรของท่านมีส่วนในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น มีการจัดกิจกรรมกีฬาสี, กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี					
--	--	--	--	--	--

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 20 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นกับตัวท่านมากที่สุด

โดยเกณฑ์การให้ระดับความเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1 – น้อยที่สุด 2 – น้อย 3 – ปานกลาง 4 – มาก 5 – มากที่สุด

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
1. ด้านคุณภาพของงาน					
ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้มากกว่างานที่ได้รับมอบหมาย					
ท่านมีกระบวนการ และเทคนิควิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ					
ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน					
ท่านสามารถจัดทำข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเรียบร้อย					
ท่านมีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด					
2. ด้านปริมาณงาน					
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงาน					
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
ท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ					

ท่านสามารถปฏิบัติงานในปริมาณที่เท่าเดิมได้ โดยแม้จำนวนคณะทำงานจะน้อยลง					
ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมาย					
3.ด้านเวลา					
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่ กำหนด					
ท่านมีแผนการกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงานอย่างเหมาะสม					
ท่านมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อม อยู่เสมอ					
ท่านมีการติดตามงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา					
ท่านมีการแบ่งเวลาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ					
4.ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และ จริยธรรม					
หน่วยงานของท่านสามารถบริหารจัดการ งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด					
ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องประหยัด และคุ้มค่า					
หน่วยงานของท่านมีการเบิกค่าใช้จ่ายตามความ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เช่น ค่าเดินทาง, ค่าเบี้ย เลี้ยง					
หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรค่าใช้จ่ายได้อย่าง เหมาะสม เช่น ค่าใช้จ่ายในการอบรมเพื่อพัฒนา ทักษะในการทำงาน					
มีการจัดสรรงบประมาณ ด้านการจัดซื้อและ ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					

บรรณานุกรม

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- มะลิ ผงจำปา. (2557). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ศรัณย์พัชร ใฝ่พูล. (2559). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ณัฐนันรินทร์ สุขลิ้ม. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ณัฐฐินี สมานพิทักษ์วงศ์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงแรมในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. บทความวิชาการ คั่นควาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ฐานิษฐ์ มณีนารถ. (2564). *สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- สิริบังอร ทิพย์มูล. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลพบุรี*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- อิสรา กานต์ เดชสมบูรณ์รัตน์. (2565). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร*. บทความวิชาการ คั่นควาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวจิตาวัลย์ รุจิกรไววิทย์

วันเดือนปีเกิด

17 ธันวาคม 2528

ประวัติการศึกษาปริญญาตรี

คณะบริหารธุรกิจบัณฑิต หลักสูตรนานาชาติ

สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ตำแหน่งงานปัจจุบัน

เจ้าหน้าที่ MRP (Material Requirements Planning)

บริษัท มาเลย์ เอ็นจิน คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด