

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด จำนวน 175 คน จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 311 คน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ศึกษาทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลในส่วนต่างๆของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ด้วยความถี่และร้อยละ และนำเสนอผลการศึกษาด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	50	28.6
หญิง	125	71.4
รวม	175	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	70	40.0
30 - น้อยกว่า 35 ปี	52	29.7
35 - น้อยกว่า 40 ปี	23	13.1
40 - น้อยกว่า 45 ปี	19	10.9
45 - น้อยกว่า 50 ปี	5	2.9
ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป	6	3.4
รวม	175	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุ 30 - น้อยกว่า 35 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 เป็นผู้ที่มีอายุ 35 - น้อยกว่า 40 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และเป็นผู้ที่มีอายุ 40 น้อยกว่า 45 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และผู้ที่มีอายุ 45 - น้อยกว่า 50 ปีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ผู้ที่มีอายุ ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	50.3
ปริญญาตรี	76	43.4
สูงกว่าปริญญาตรี	11	6.3
รวม	175	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีมีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 11คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	110	62.86
สมรส	64	36.57
หม้าย/หย่าร้าง	1	0.57
รวม	175	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มิมีสถานภาพโสด มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 62.86 รองลงมาเป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 36.57 เป็นผู้ที่มิมีสถานภาพหม้าย / สมรส มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	51	29.1
1 - น้อยกว่า 3 ปี	47	26.9
3 - น้อยกว่า 5 ปี	28	16.0
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	49	28.0
รวม	175	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงมาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-น้อยกว่า 3 ปีมีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 เป็นผู้มีที่มีประสบการณ์ในการทำงานจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และเป็นผู้มีที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	28	16.0
10,000 - น้อยกว่า 15,000 บาท	46	26.3
15,000 - น้อยกว่า 20,000 บาท	51	29.1
ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	50	28.6
รวม	175	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 – น้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 เป็นผู้มีรายได้น้อยกว่า 15,000 – น้อยกว่า 20,000 บาทจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และเป็นผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลต่างๆ ในส่วนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพพนักงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอผลการศึกษาคด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริษัทที่มีการพยากรณ์ ความต้องการพนักงานที่มี คุณสมบัติต่างๆ ในแต่ละ ตำแหน่ง	24 (13.7%)	88 (50.3%)	46 (26.3%)	14 (8.0%)	3 (1.7%)	3.66	0.875	มาก
2. บริษัทมีการเปรียบเทียบ ความต้องการพนักงาน ของหน่วยงานเพื่อวาง หลักประกันว่าบริษัทจะมี บุคลากรที่ต้องการใน ช่วงเวลาที่เหมาะสม	30 (17.1%)	74 (42.3%)	58 (33.1%)	11 (6.8%)	2 (1.1%)	3.68	0.871	มาก
3. บริษัทมีการกำหนด จำนวนของพนักงานที่จะ เข้ามาหรือจำนวนที่ ต้องการออกจากงาน	26 (14.9%)	83 (47.4%)	60 (34.3%)	4 (2.3%)	2 (1.1%)	3.73	0.784	มาก
4. บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ มี การกำหนดคุณสมบัติของ พนักงานที่จะเข้ามาหรือ จำนวนที่ต้องการออกงาน	32 (18.3%)	79 (45.1%)	51 (29.1%)	12 (6.9%)	1 (0.6%)	3.74	0.857	มาก
5. บริษัท มีการกำหนด หน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง (job description) เพื่อเป็น การสำรวจและกำหนด ความต้องการของแต่ละ หน่วยงาน	34 (19.4%)	88 (50.3%)	46 (26.3%)	5 (2.9%)	2 (1.1%)	3.84	0.808	มาก
โดยรวม	-	-	-	-	-	3.73	0.670	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.670 สำหรับรายละเอียดในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีรายละเอียดดังนี้

1. เรื่องบริษัทมีการพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่างๆในแต่ละตำแหน่งนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 88คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีการพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่างๆ ในแต่ละตำแหน่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.875

2. เรื่องบริษัท มีการเปรียบเทียบความต้องการพนักงานของหน่วยงาน เพื่อวางหลักประกันว่าบริษัทจะมีบุคลากรที่ต้องการในช่วงเวลาที่เหมาะสมนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัท มีการเปรียบเทียบความต้องการพนักงานของหน่วยงาน เพื่อวางหลักประกันว่าบริษัทจะมีบุคลากรที่ต้องการในช่วงเวลาที่เหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.871

3. เรื่องบริษัทมีการกำหนดจำนวนของพนักงานที่จะเข้ามาหรือจำนวนที่ต้องการออกจากงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 83คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับโดยในเรื่องบริษัทมีการกำหนดจำนวนของพนักงานที่จะเข้ามาหรือจำนวนที่ต้องการออกจากงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.784

4. เรื่องบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ มีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่จะเข้ามาหรือจำนวนที่ต้องการออกจากงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .6 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ มีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่จะเข้ามาหรือจำนวนที่ต้องการออกจากงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.857

5. เรื่องบริษัท มีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง (job description) เพื่อเป็นการสำรวจและกำหนดความต้องการของแต่ละหน่วยงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 มีระดับปานกลางอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง (job description) เพื่อเป็นการสำรวจและกำหนดความต้องการของแต่ละหน่วยงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.808

ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

ด้านการสรรหาและ คัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริษัทมีกระบวนการ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และแยกแยะ ข้อมูลเกี่ยวกับงานซึ่งเป็น กระบวนการที่มีระบบใน การกำหนดทักษะหน้าที่ และความรู้ที่ต้องการ สำหรับงานใดงานหนึ่ง	25 (14.3%)	83 (47.4%)	58 (33.1%)	7 (4.0%)	2 (1.1%)	3.70	0.806	มาก
2. บริษัทใช้การสอบ สัมภาษณ์งานอย่าง เหมาะสมเพื่อคัดเลือก พนักงานใหม่	38 (21.7%)	78 (44.6%)	51 (29.1%)	6 (3.4%)	2 (1.1%)	3.82	0.849	มาก
3. บริษัทมีการโอนย้าย พนักงานจากภายในบริษัท เพื่อให้เหมาะสมกับงาน	45 (25.7%)	58 (33.1%)	59 (33.7%)	11 (6.3%)	2 (1.1%)	3.76	0.947	มาก

ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ด้านการสรรหาและ
คัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ด้านการสรรหาและ คัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. บริษัทมีการรับพนักงานใหม่แหล่งภายนอกจากแหล่งที่เหมาะสม	39 (22.3%)	61 (34.9%)	63 (36.0%)	10 (5.7%)	2 (1.1%)	3.71	0.915	มาก
5. บริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรมในการคัดเลือกพนักงานใหม่	45 (25.7%)	79 (45.1%)	42 (24.0%)	6 (3.4%)	3 (1.7%)	3.90	0.885	มาก
6. บริษัทมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นผู้สัมภาษณ์พนักงานใหม่	49 (28.0%)	80 (45.7%)	41 (23.4%)	4 (2.3%)	1 (.6%)	3.98	0.813	มาก
โดยรวม	-	-	-	-	-	3.80	0.677	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.677 สำหรับรายละเอียดในด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ มีรายละเอียดดังนี้

1. เรื่องบริษัทมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงานซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะหน้าที่และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงานซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะหน้าที่และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.806

2. เรื่องบริษัทใช้การสอบสัมภาษณ์งานอย่างเหมาะสมเพื่อคัดเลือกพนักงานใหม่นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทใช้การสอบสัมภาษณ์งานอย่างเหมาะสมเพื่อคัดเลือกพนักงานใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.849

3. เรื่องบริษัทมีการโอนย้ายพนักงานจากภายในบริษัทเพื่อให้เหมาะสมกับงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 มีระดับมาก อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีการโอนย้ายพนักงานจากภายในบริษัทเพื่อให้เหมาะสมกับงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.947

4. เรื่องบริษัทมีการรับพนักงานใหม่แหล่งภายนอกจากแหล่งที่เหมาะสมนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 มีระดับมาก อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีการรับพนักงานใหม่แหล่งภายนอกจากแหล่งที่เหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.915

5. เรื่องบริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรมในการคัดเลือกพนักงานใหม่นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรมในการคัดเลือกพนักงานใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.885

6. เรื่องบริษัทมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นผู้สัมภาษณ์พนักงานใหม่นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นผู้สัมภาษณ์พนักงานใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.813

ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ด้านการฝึกอบรมและ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการฝึกอบรมและ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. บริษัทมีการอบรม ปฐมนิเทศแก่พนักงาน ใหม่เพื่อให้พนักงานใหม่ ได้รู้จักบริษัท บริษัทใน เครือและเข้าใจในงานที่ จะได้รับมอบหมาย	60 (34.3%)	78 (44.6%)	33 (18.9%)	3 (1.7%)	1 (0.6%)	4.10	0.803	มาก
2. บริษัทใช้การอบรม โดยวิธีปฏิบัติงานจริง เพื่อให้พนักงานมีความ เข้าใจในงานที่ทำมากขึ้น	44 (25.1%)	78 (44.6%)	48 (27.4%)	3 (1.7%)	2 (1.1%)	3.91	0.832	มาก
3. บริษัทใช้การฝึกอบรม เพื่อเป็นการยกระดับ คุณภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	40 (22.9%)	86 (49.1%)	41 (23.4%)	6 (3.4%)	2 (1.1%)	3.89	0.834	มาก
4. บริษัทมีการอบรมเพื่อ เตรียมความพร้อมเรื่อง ความสามารถของ พนักงานสำหรับการ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	41 (23.4%)	65 (37.1%)	55 (31.4%)	10 (5.7%)	4 (2.3%)	3.74	0.959	มาก
5. บริษัทสนับสนุนให้ พนักงานพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเช่น ทุนการศึกษาต่อ	26 (14.9%)	59 (33.7%)	48 (27.4%)	23 (13.1%)	19 (10.9%)	3.29	1.193	ปาน กลาง
โดยรวม	-	-	-	-	-	3.79	0.733	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.733 สำหรับรายละเอียดในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีรายละเอียดดังนี้

1. เรื่องบริษัทมีการอบรมปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้จักบริษัท บริษัทในเครือและเข้าใจในงานที่จะได้รับมอบหมายนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีการอบรมปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้จักบริษัท บริษัทในเครือและเข้าใจในงานที่จะได้รับมอบหมายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.803

2. เรื่องบริษัทใช้การอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจริงเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้นในช่วงเวลาที่เหมาะสมนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทใช้การอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจริงเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.832

3. เรื่องบริษัทใช้การฝึกอบรมเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทใช้การฝึกอบรมเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.834

4. เรื่องบริษัทมีการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.959

5. เรื่องบริษัทสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเช่นทุนการศึกษาต่อนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ โดยในบริษัทสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเช่นทุนการศึกษาต่อในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.29 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.193

ตารางที่ 4.10 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์อื่น	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับ จากบริษัทสามารถ แข่งขันได้เมื่อ เปรียบเทียบกับบริษัท อื่นในธุรกิจเดียวกัน.	27 (15.4%)	67 (38.3%)	41 (23.4%)	28 (16.0%)	12 (6.9%)	3.39	1.134	ปานกลาง
2. นอกจากเงินเดือน แล้วบริษัทจ่าย ค่าตอบแทนอื่นๆเช่น เบี้ยเลี้ยงค่าล่วงเวลา	40 (22.9%)	57 (32.6%)	38 (21.7%)	22 (12.6%)	18 (10.3%)	3.45	1.258	ปานกลาง
3. บริษัทมุ่งเน้นการจ่าย ค่าตอบแทนพนักงานด้วย ความเป็นธรรมโดย พิจารณาจากความรู้ ความสามารถและประสบ การณ์จากการทำงาน	41 (23.4%)	60 (34.3%)	48 (27.4%)	16 (9.1%)	10 (5.7%)	3.61	1.114	มาก
4. บริษัทมีสหกรณ์ออม ทรัพย์เพื่อการออมเงิน ของพนักงาน	36 (20.6%)	51 (29.1%)	45 (25.7%)	22 (12.6%)	21 (12.0%)	3.34	1.271	ปานกลาง
5. บริษัทมีประกันชีวิต และประกันอุบัติเหตุ คุ้มครองพนักงานตลอด 24 ชั่วโมง	38 (21.7%)	55 (31.4%)	37 (21.1%)	29 (16.6%)	16 (9.1%)	3.40	1.250	ปานกลาง
โดยรวม	-	-	-	-	-	3.40	1.009	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.009 สำหรับรายละเอียดในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น มีรายละเอียดดังนี้

1. เรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทสามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกันนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับน้อย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ โดยในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทสามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.134

2. เรื่องนอกจากเงินเดือนแล้วบริษัทจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆเช่น เบี้ยเลี้ยงค่าล่วงเวลานั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ตามลำดับ โดยในเรื่องนอกจากเงินเดือนแล้วบริษัทจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยงค่าล่วงเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.258

3. เรื่องบริษัทมุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานด้วยความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการทำงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 อยู่ในระดับ น้อย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานด้วยความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.61 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.114

4. เรื่องบริษัทมีสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อการออมเงินของพนักงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อการออมเงินของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.271

5. เรื่องบริษัทมีประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุคุ้มครองพนักงานตลอด 24 ชั่วโมงนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุคุ้มครองพนักงานตลอด 24 ชั่วโมงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.250

ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

ด้านความปลอดภัย และสุขภาพ	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริษัทมีการจัดสภาพ แวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะสม แก่การปฏิบัติงาน	33 (18.9%)	77 (44.0%)	43 (24.6%)	15 (8.6%)	7 (4.0%)	3.65	1.011	มาก
2. บริษัทมีการเตรียมความ พร้อมรับมือกับอุบัติเหตุ เช่น การซ้อมอัคคีภัย	61 (34.9%)	71 (40.6%)	32 (18.3%)	8 (4.6%)	3 (1.7%)	4.02	0.934	มาก
3. บริษัทมีอุปกรณ์สำหรับ การป้องกันอันตราย เช่น ถังดับเพลิงป้ายเตือนต่างๆ อย่างเพียงพอ	63 (36.0%)	59 (33.7%)	40 (22.9%)	11 (6.3%)	2 (1.1%)	3.97	0.973	มาก
4. บริษัทมีสวัสดิการค่า รักษาพยาบาลแก่พนักงาน ทุกคน	49 (28.0%)	58 (33.1%)	37 (21.1%)	17 (9.7%)	14 (8.0%)	3.63	1.214	มาก
5. บริษัทจัดให้มีการตรวจ สุขภาพ ประจำปี แก่ พนักงานทุกคน	77 (44.0%)	58 (32.0%)	31 (17.7%)	7 (4.0%)	4 (2.3%)	4.11	0.988	มาก
โดยรวม	-	-	-	-	-	3.88	0.811	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านความปลอดภัยและสุขภาพ อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.811 สำหรับรายละเอียดในด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1. เรื่องบริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะแก่การปฏิบัติงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะแก่การปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.011

2. เรื่องบริษัทมีการเตรียมความพร้อมรับมือกับอุบัติเหตุเช่นการซ้อมอัคคีภัยนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีการเตรียมความพร้อมรับมือกับอุบัติเหตุเช่นการซ้อมอัคคีภัย ในช่วงเวลาที่เหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.934

3. เรื่องบริษัทมีอุปกรณ์สำหรับการป้องกันอันตรายเช่นถังดับเพลิงป้ายเตือนต่างๆอย่างเพียงพอ นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีระดับมาก อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีอุปกรณ์สำหรับการป้องกันอันตราย เช่นถังดับเพลิงป้ายเตือนต่างๆ อย่างเพียงพอในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .973

4. เรื่องบริษัทมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่พนักงานทุกคนนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่พนักงานทุกคนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.214

5. เรื่องบริษัทจัดให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปีแก่พนักงานทุกคนนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 มีระดับมาก อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทจัดให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปีแก่พนักงานทุกคนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .988

ตารางที่ 4.12 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

ด้านพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรปฏิบัติตาม กฎหมายแรงงานอย่าง เคร่งครัด	50 (28.6%)	55 (31.4%)	45 (25.7%)	13 (7.4%)	12 (6.9%)	3.67	1.166	มาก
2. ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างหัวหน้างานกับ พนักงานในบริษัททำ ให้องค์กรไม่เกิดข้อ พิพาททางแรงงานขึ้น	35 (20.0%)	65 (37.1%)	53 (30.3%)	14 (8.0%)	8 (4.6%)	3.60	1.039	มาก
3. เมื่อมีปัญหาในการ ทำงานองค์กรส่งเสริม ให้มีการปรึกษาหารือ กันระหว่างหัวหน้างาน กับพนักงาน	40 (22.9%)	60 (34.3%)	57 (32.6%)	12 (6.9%)	6 (3.4%)	3.66	1.015	มาก

ตารางที่ 4.12 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด
ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (ต่อ)

ด้านพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. บริษัทส่งเสริมให้มี คณะกรรมการ สวัสดิการฯเพื่อเป็น ตัวแทนของพนักงานใน การสะท้อนและ ส่งเสริมสวัสดิการ แรงงานในสถาน ประกอบการ	34 (19.4%)	68 (38.9%)	48 (27.4%)	16 (9.1%)	9 (5.1%)	3.58	1.063	มาก
5. บริษัทมีกิจกรรม ระหว่างหน่วยงานเพื่อ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี	30 (17.1%)	62 (35.4%)	61 (34.9%)	14 (8.0%)	2 (4.6%)	3.53	1.016	มาก
โดยรวม	-	-	-	-	-	3.60	.892	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .892 สำหรับรายละเอียดในด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. เรื่ององค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัดนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ โดยในเรื่ององค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.166

2. เรื่องความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานในบริษัททำให้องค์กรไม่เกิดข้อพิพาททางแรงงานขึ้นนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานในบริษัททำให้องค์กรไม่เกิดข้อพิพาททางแรงงานขึ้นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.039

3. เรื่องเมื่อมีปัญหาในการทำงานองค์กรส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ โดยในเรื่องเมื่อมีปัญหาในการทำงานองค์กรส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.015

4. เรื่องบริษัทส่งเสริมให้มีคณะกรรมการสวัสดิการฯเพื่อเป็นตัวแทนของพนักงานในการสะท้อนและส่งเสริมสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทส่งเสริมให้มีคณะกรรมการสวัสดิการฯเพื่อเป็นตัวแทนของพนักงานในการสะท้อนและส่งเสริมสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.063

5. เรื่องบริษัทมีกิจกรรมระหว่างหน่วยงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีกิจกรรมระหว่างหน่วยงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.53 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.016

ตารางที่ 4.13 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.บริษัทมีการกำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงาน ไว้ล่วงหน้าและพนักงาน ทุกคนทราบเป้าหมายของ ตนเอง	36 (20.6%)	72 (41.1%)	49 (28.0%)	15 (8.6%)	3 (1.7%)	3.70	0.949	มาก
2.บริษัทสนับสนุนให้ พนักงานมีส่วนร่วมใน การกำหนดการประเมิน ผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างหัวหน้างานและ พนักงาน	33 (18.9%)	72 (41.1%)	51 (29.1%)	14 (8.0%)	5 (2.9%)	3.65	0.970	มาก
3.มีการชี้แจงข้อมูลการ ประเมินให้พนักงานได้ รับทราบเป็นลายลักษณ์ อักษร	39 (22.3%)	69 (39.4%)	48 (27.4%)	14 (8.0%)	5 (2.9%)	3.70	0.996	มาก
4.ใช้ผลจากประเมินจาก ผลการปฏิบัติงานมา หารือกันเพื่อปรับปรุง และพัฒนางาน	38 (21.7%)	74 (42.3%)	41 (23.4%)	15 (8.6%)	7 (4.0%)	3.69	1.032	มาก
5.บริษัทมีการนำผลการ ประเมินการปฏิบัติงาน มาใช้เป็นสิ่งสำคัญต่อ การขึ้นเงินเดือนหรือ เลื่อนตำแหน่ง	45 (25.7%)	65 (37.1%)	50 (28.6%)	9 (5.1%)	6 (3.4%)	3.77	1.004	มาก
โดยรวม	-	-	-	-	-	3.70	0.869	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.869 สำหรับรายละเอียดในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีรายละเอียดดังนี้

1. เรื่องบริษัทมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและพนักงานทุกคนทราบเป้าหมายของตนเองนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและพนักงานทุกคนทราบเป้าหมายของตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.949

2. เรื่องบริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและพนักงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.970

3. เรื่องมีการชี้แจงข้อมูลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษรนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ โดยในเรื่องมีการชี้แจงข้อมูลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.996

4. เรื่องใช้ผลจากประเมินจากผลการปฏิบัติงานมาหารือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ โดยในเรื่องใช้ผลจากประเมินจากผลการปฏิบัติงานมาหารือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.032

5. เรื่องบริษัทมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้เป็นสิ่งสำคัญต่อการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ โดยในเรื่องบริษัทมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้เป็นสิ่งสำคัญต่อการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.004

ตารางที่ 4.14 แสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและภาพรวมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด

ภาพรวมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.7291	0.66954	มาก
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	3.8124	0.67727	มาก
3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.7851	0.73344	มาก
4. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	3.4377	1.00879	ปานกลาง
5. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	3.8789	0.81138	มาก
6. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	3.6091	0.89232	มาก
7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.7029	0.86857	มาก
โดยรวม	3.7079	0.70647	มาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.707 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.706 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะ พบว่า ด้านความปลอดภัยและสุขภาพมี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 3.878 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.811 และมีระดับอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.812 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.677 และมีระดับอยู่ในระดับมาก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.785 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.733 และมีระดับอยู่ในระดับมากด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.729 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.669 และมีระดับอยู่ในระดับมากด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.702 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.868 และมีระดับอยู่ในระดับมาก

ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.609 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.892 และมีระดับอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.437 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.008 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลต่างๆ ในส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยวิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอผลการศึกษาด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานตามที่องค์กรต้องการ	36 (20.6%)	99 (56.6%)	32 (18.3%)	7 (4.0%)	1 (0.6%)	3.93	0.773	มาก
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานตรงตามที่วางแผน	36 (20.6%)	105 (60%)	26 (14.9%)	7 (4.0%)	1 (0.6%)	3.96	0.753	มาก
3. ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ	43 (24.6%)	91 (52.0%)	36 (20.6%)	4 (2.3%)	1 (0.6%)	3.98	0.773	มาก

ตารางที่ 4.15 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ด้านปริมาณงาน (ต่อ)

ด้านปริมาณงาน	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. ท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ	54 (30.9%)	86 (49.1%)	30 (17.1%)	4 (2.3%)	1 (0.6%)	4.07	0.788	มาก
5. ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานอื่นๆ ในอนาคตต่อไป	49 (28.0%)	81 (46.3%)	37 (21.1%)	7 (4.0%)	1 (0.6%)	3.97	0.840	มาก
โดยรวม	-	-	-	-	-	3.98	0.610	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.610 สำหรับรายละเอียดในด้านปริมาณงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. เรื่องท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานตามที่ต้องการนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานตามที่ต้องการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.773

2. เรื่องท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานตรงตามที่วางแผนนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานตรงตามที่วางแผนในช่วงเวลาที่เหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.753

3. เรื่องท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.773

4. เรื่องท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 4คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.788

5. เรื่องท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานอื่นๆในอนาคตต่อไปนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 81คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 37คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานอื่นๆ ในอนาคตต่อไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.840

ตารางที่ 4.16 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เพื่อคุณภาพของงานหรือผลงานที่ออกมา	45 (25.7%)	96 (54.9%)	27 (15.4%)	6 (3.4%)	1 (0.6%)	4.02	0.777	มาก
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพดีไม่มีข้อบกพร่อง	37 (21.1%)	100 (57.1%)	32 (18.3%)	5 (2.9%)	1 (0.6%)	3.95	0.749	มาก
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้สินค้ามีมาตรฐานได้รับการยอมรับจากลูกค้าและบุคคลทั่วไป	43 (24.6%)	75 (42.9%)	53 (30.3%)	3 (1.7%)	1 (0.6%)	3.89	0.813	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานทำให้องค์กรได้รับการประกันคุณภาพ ISO ทุกปี	49 (28.0%)	86 (49.1%)	33 (18.9%)	6 (3.4%)	1 (0.6%)	4.01	0.813	มาก
5. ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลกระทบต่อลักษณะขององค์กร	54 (30.9%)	89 (50.9%)	29 (16.6%)	2 (1.1%)	1 (0.6%)	4.10	0.751	มาก
โดยรวม	-	-	-	-	-	4.00	0.620	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.620 สำหรับรายละเอียดในด้านคุณภาพงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. เรื่องท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เพื่อคุณภาพของงานหรือผลงานที่ออกมานั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เพื่อคุณภาพของงานหรือผลงานที่ออกมาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.777

2. เรื่องท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพดีไม่มีข้อบกพร่องนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพดีไม่มีข้อบกพร่องในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.749

3. เรื่องท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้สินค้ามีมาตรฐานได้รับการยอมรับจากลูกค้าและบุคคลทั่วไปนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้สินค้ามีมาตรฐานได้รับการยอมรับจากลูกค้าและบุคคลทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.813

4. เรื่องท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานทำให้องค์กรได้รับการประกันคุณภาพ ISO ทุกปีนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 อยู่ในระดับมาก รองลงมา จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานทำให้องค์กรได้รับการประกันคุณภาพ ISO ทุกปีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.813

5. เรื่องท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กรนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.751

ตารางที่ 4.17 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ด้านเวลาในการทำงาน

ด้านเวลาในการทำงาน	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมีแผนงานที่มี การกำหนดระยะเวลา การทำงานเสร็จที่ ชัดเจน	51 (29.1%)	86 (49.1%)	34 (19.4%)	3 (1.7%)	1 (0.6%)	4.05	0.779	มาก
2. ท่านมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน ในการปฏิบัติงานทำให้ งานเสร็จตามเวลาที่ กำหนดไว้	51 (29.1%)	88 (50.3%)	34 (19.4%)	1 (0.6%)	1 (0.6%)	4.07	0.747	มาก
3. ท่านมีการลำดับการ ทำงานก่อน-หลังตาม ความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา ที่ได้กำหนดไว้	58 (33.1%)	87 (49.7%)	27 (15.4%)	2 (1.1%)	1 (0.6%)	4.14	0.753	มาก
4. ท่านมีการปรับปรุง การปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา	62 (35.4%)	78 (44.6%)	33 (18.9%)	1 (0.6%)	1 (0.6%)	4.14	0.776	มาก
โดยรวม	-	-	-	-	-	4.06	0.620	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.620 สำหรับรายละเอียดในด้านเวลาในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. เรื่องท่านมีแผนงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานเสร็จที่ชัดเจนนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีแผนงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานเสร็จที่ชัดเจนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .779

2. เรื่องท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.747

3. เรื่องท่านมีการลำดับการทำงานก่อน-หลังตามความสำคัญของงานเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่ได้กำหนดไว้นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีการลำดับการทำงานก่อน-หลังตามความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่ได้กำหนดไว้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.753

4. เรื่องท่านมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อให้งานเสร็จทันเวลานั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.14 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.776

5. เรื่องท่านสามารถชี้แจงถึงการล่าช้าของงานหรือผลงานได้ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานตามแผนได้นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านสามารถชี้แจงถึงการล่าช้าของงานหรือผลงานได้ในกรณีที่ไม่สามารถทำงานตามแผนได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.808

ตารางที่ 4.18 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย

	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้	36 (20.6%)	84 (48.0%)	51 (29.1%)	3 (1.7%)	1 (0.6%)	3.86	0.776	มาก
2.ท่านปฏิบัติตามแผนงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่างๆ ที่บริษัทต้องจ่ายเป็นต้นทุนอยู่ตลอดเวลา	48 (27.4%)	80 (45.7%)	43 (24.6%)	3 (1.7%)	1 (0.6%)	3.98	0.802	มาก
3.ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	44 (25.1%)	84 (48.0%)	43 (24.6%)	3 (1.7%)	1 (0.6%)	3.95	0.787	มาก

ตารางที่ 4.18 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย (ต่อ)

	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4.ท่านคำนึงถึงการใช้ ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ ต่างๆของบริษัทการใน การปฏิบัติงานอย่าง ประหยัด	48 (27.4%)	81 (46.1%)	43 (24.6%)	2 (1.1%)	1 (0.6%)	3.99	0.788	มาก
5.ท่านตรวจสอบสภาพ ของอุปกรณ์หรือเครื่อง มือในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	44 (25.1%)	84 (48.0%)	42 (24.0%)	4 (2.3%)	1 (0.6%)	3.95	0.797	มาก
โดยรวม	-	-	-	-	-	3.90	0.658	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.658 สำหรับรายละเอียดในด้านค่าใช้จ่าย มีรายละเอียดดังนี้

1. เรื่องท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 มีระดับปานกลาง อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.776

2. เรื่องท่านปฏิบัติตามแผนงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่างๆ ที่บริษัทต้องจ่ายเป็นต้นทุนอยู่ตลอดเวลา นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านปฏิบัติตามแผนงานโดยคำนึงถึง

ทรัพยากรต่างๆที่บริษัทต้องจ่ายเป็นต้นทุนอยู่ตลอดเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.802

3. เรื่องท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 อยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.787

4. เรื่องท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ของบริษัทในการปฏิบัติงานอย่างประหยัดนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ของบริษัทในการปฏิบัติงานอย่างประหยัดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.788

5. เรื่องท่านตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 อยู่ในระดับมาก รองลงมาจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 มีระดับมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 อยู่ในระดับน้อยจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.797

ตารางที่ 4.19 แสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด

ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ด้านปริมาณงาน	3.9817	0.61073	มาก
2.ด้านคุณภาพงาน	3.9943	0.61976	มาก
3.ด้านเวลาในการทำงาน	4.0686	0.61987	มาก
4.ด้านค่าใช้จ่าย	3.9463	0.65817	มาก
โดยรวม	4.00	0.563	มาก

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.563 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าด้านเวลาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.068 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.619 และมีระดับอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.619 และมีระดับอยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.610 และมีระดับอยู่ในระดับมากด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.658 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลต่างๆ ในส่วนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นด้านความปลอดภัยและสุขภาพ,ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและในส่วนของคุณภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปริมาณงานด้านคุณภาพงานด้านเวลาในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายโดยวิเคราะห์เปรียบเทียบและนำเสนอผลการศึกษิตตามสมมติฐานด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

1.1 สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง เพศ ดังนี้

H_0 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสจีเซ็นเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสจีเซ็นเตอร์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงการทดสอบค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	ค่าสถิติ T	ค่า P-Value
ชาย	50	4.03	0.435	0.613	0.109
หญิง	125	3.98	0.606		

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการแตกต่างของแต่ละ กลุ่มเพศ พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีค่าสถิติ T เท่ากับ 0.613 โดยมีค่า P-Value เท่ากับ 0.109 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง อายุ ดังนี้

H_0 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ทดสอบค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	ค่าสถิติ f	ค่า P-Value
น้อยกว่า 30 ปี	70	3.94	.575	1.406	.225
30 - น้อยกว่า 35 ปี	52	3.96	.608		
35 - น้อยกว่า 40 ปี	23	4.15	.460		
40 - น้อยกว่า 45 ปี	19	3.96	.556		
45 - น้อยกว่า 50 ปี	5	4.13	.305		
50 ปีขึ้นไป	6	4.45	.353		

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลของกลุ่มอายุ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าสถิติ F เท่ากับ 1.406 และค่า P-Value เท่ากับ 0.225 ซึ่งพบว่า มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 สมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง สถานภาพ ดังนี้

H_0 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัดแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงสถานภาพที่ทดสอบค่าความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด

สถานภาพ	N	\bar{X}	S.D.	ค่าสถิติ f	ค่า P-Value
โสด	110	3.96	.589	.653	.522
สมรส	64	4.06	.518		
หม้าย/หย่าร้าง	1	4.00	.		

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลของสถานภาพ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าสถิติ F เท่ากับ 0.653 และค่า P-Value เท่ากับ 0.522 ซึ่งพบว่า มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4 สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง ระดับการศึกษา ดังนี้

H_0 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัดแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงระดับการศึกษา ที่ทดสอบค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ค่าสถิติ f	ค่า P-Value
ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	3.92	.600	1.809	.167
ปริญญาตรี	76	4.07	.510		
สูงกว่าปริญญาตรี	11	4.13	.556		

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลของระดับการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าสถิติ F เท่ากับ 1.809 และค่า P-Value เท่ากับ 0.167 ซึ่งพบว่า มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5 สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง ประสบการณ์ทำงานดังนี้

H_0 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัดแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงประสพการณ์ทำงานที่ทดสอบค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด

ประสพการณ์ทำงาน	N	\bar{X}	S.D.	ค่าสถิติ f	ค่า P-Value
น้อยกว่า 1 ปี	51	3.93	.514	.476	.699
1 - น้อยกว่า 3 ปี	47	4.00	.471		
3 - น้อยกว่า 5 ปี	28	4.08	.480		
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	49	4.01	.720		

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลของกลุ่มประสพการณ์ทำงานพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าสถิติ F เท่ากับ 0.476 และค่า P-Value เท่ากับ 0.699 ซึ่งพบว่า มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ประสพการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.6 สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

H_0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัดไม่แตกต่างกัน

H_1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัดแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.25 แสดงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ทดสอบค่าความแตกต่างของประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	ค่าสถิติ f	ค่า P-Value
น้อยกว่า 10,000 บาท	28	3.91	.558	.599	.616
10,000 - น้อยกว่า15,000 บาท	46	3.99	.492		
15,000 - น้อยกว่า20,000 บาท	51	3.97	.679		
ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	50	4.08	.497		

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าสถิติ F เท่ากับ 0.599 และค่า P-Value เท่ากับ 0.616 ซึ่งพบว่า มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 การจัดการทรัพยากรทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด การวิเคราะห์ การจัดการทรัพยากรทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพิจารณาตามรายด้านดังนี้

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการจัดการทรัพยากรทรัพยากรมนุษย์
มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	B	Std.Error	Beta	T	ค่า P-Value
(Constant)	1.876	.214		8.775	0.000
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	0.070	0.086	0.083	0.811	0.419
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์	0.142	0.085	0.170	1.660	0.099
3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	0.177	0.094	0.230	1.872	0.063
4. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	-0.150	0.055	-0.269	-2.714	0.007*
5. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	0.166	0.067	0.240	2.469	0.015*
6. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	0.138	0.083	0.218	1.657	0.099*
7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.007	0.088	0.011	0.082	0.935

* $F = 17.415$; $P\text{-value} = 0.00$; $R = 0.422$; $\text{Adjust } R^2 = 0.398$; $\text{SEE} = 0.43661$

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นด้านความปลอดภัยและสุขภาพสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในระดับ 0.422 โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายถึงความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ด้วยความคลาดเคลื่อนของการประมาณ 0.43661 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย) และเมื่อนำการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นด้านความปลอดภัยและสุขภาพมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดการจะ ได้ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัดในรูปแบบคะแนนฉบับนี้

$$Y = 1.876 + (-0.150 X_1) + 0.166$$

และในรูปแบบการถดถอยคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z_y = (-0.269X_1) + 0.240 X_2$$

กำหนดให้

Y = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์

X₁ = ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

X₂ = ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

จากสมการ สามารถอธิบายได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด สูงที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือหากบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด ให้ความสำคัญต่อด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น และ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ สูงขึ้น (ความสัมพันธ์เชิงบวก) จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสูงขึ้นตามไปด้วย

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะต่างๆ ของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อเสนอแนะต่างๆของพนักงานบริษัทเอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด โดยใช้คำถามปลายเปิด และนำคำตอบที่ได้ในข้อเสนอแนะ มาทำการศึกษามีดังนี้

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

1.1 ควรจัดคนให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

2.1 ควรมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่านี้

2.2 ผู้ที่มาเป็นวิทยากรในการอบรมควรเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องที่จะอบรมอย่างแท้จริง

2.3 บริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องการให้ทุนการศึกษาเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

3.1 การทำงานล่วงเวลาต้องจะมีการจ่ายโอที

3.2 เวลาในการปฏิบัติงานควรชัดเจน เข้ากี่โมงเลิกกี่โมง

3.3 ควรมีสวัสดิการให้เท่าเทียมกัน

3.4 ควรจัดอาหารให้มีความหลากหลายและรสชาติอร่อย

- 3.5 ควรจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นตัวเงินมากขึ้น
- 3.6 อยากให้บริษัทมีกองทุนสำหรับการออมเงินให้พนักงาน
4. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ
 - 4.1. การก่อสร้างน่าจะก่อสร้างช่วงเวลาหลังเลิกงานเสียงดัง
 - 4.2. พื้นที่ของสถานที่ทำงานยังไม่เหมาะสม
 - 4.3. มีกฎระเบียบเรื่องการทำสีผม ถ้าจะให้ทำผมสีดำ ควรให้ทำทั้งบริษัท เพราะการทำสีผมไม่มีผลต่องาน
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 5.1. การประเมินควรประเมินผลจากการทำงาน ไม่ใช่ประเมินจากความรู้สึกรู้สึกของหัวหน้าหรือผู้บริหาร

บทสัมภาษณ์

ในมุมมองของผู้บริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความตระหนักของเรื่องการบริหารงานในเชิงทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องสำคัญยิ่ง แต่การบริหารงานทรัพยากรบุคคลในบางครั้งคงไม่สามารถที่จะไปตอบสนองความต้องการในรายบุคคลได้อย่างชัดเจน แต่เราก็ยืนยันว่าเราพยายามที่จะบริหารโดยภาพรวม เพื่อให้คนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึงกัน และคิดว่าถ้าทำในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ดี ก็จะทำให้งานที่ออกมาดีขึ้น ทำให้ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ประหยัดเวลาในการทำงาน สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม แล้วงานที่ได้จะมีคุณภาพที่ดีขึ้น

ในส่วนเรื่องที่มีประเด็น ในเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ทางบริษัทคิดว่าที่เราให้ตามกฎหมายแรงงาน แต่บางครั้งพนักงานอาจคาดหวังสูงเกินกว่าที่ทางบริษัทให้

ในเรื่อง เลิกงานช้า ส่วนมากเราเลิกงานตามเวลา แต่ก็มีบ้างที่เลิกงานช้าก็จะนำมาเป็นประเด็น แต่ก็มีบางวันที่ทำงานไม่เต็มวัน

ในเรื่องบริษัทสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเช่น ทุนการศึกษา ทางบริษัทมีให้ทุนการศึกษาบางตำแหน่ง บางคน เท่านั้น

ในเรื่องนอกจากเงินเดือนแล้วบริษัทจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยงค่าล่วงเวลา ทางบริษัทมีการจ่ายค่าล่วงเวลา สำหรับพนักงานทั้งหมดจะได้รับผลตอบแทนค่า Incentive สำหรับพนักงานขายจะได้รับค่าคอมมิชชั่น

ในเรื่องบริษัทมุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานด้วยความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการทำงาน ใช่ แต่พนักงานบางคนเข้าใจยังไม่รู้แต่ทางบริษัทเราพิจารณาแต่ละครั้งที่ผลงานและความสามารถจริงๆ

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรต้น	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1 (ปัจจัยส่วนบุคคล)		
1.1. เพศ		✓
1.2. อายุ		✓
1.3. สถานภาพ		✓
1.4. ระดับการศึกษา		✓
1.5. ประสบการณ์ทำงาน		✓
1.6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		✓
สมมติฐานที่ 2 (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)		
2.1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์		✓
2.2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์		✓
2.3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา		
2.4. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	✓	
2.5. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	✓	
2.6. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์		✓
2.7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน		✓