

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท กัสโต้ รับเบอร์ วัลด์ไชน์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท กัสโต้ รับเบอร์ วัลด์ไชน์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับกลับคืนอย่างสมบูรณ์จำนวน 480 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ และนำเสนอผลการวิจัยโดยจำแนกออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของ พนักงาน บริษัท กัสโต้ รับเบอร์ วัลด์ไชน์ จำกัด โดยพิจารณาจาก ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะ โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ สถานะภาพ อายุ ระดับการศึกษา ฝาย ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท กัสโต้ รับเบอร์ วัลด์ไชน์ จำกัด แตกต่างกันได้โดยพิจารณาจากค่า F-test และเพช โดยพิจารณาจากค่า t-test

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ระดับสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท กัสโต้ รับเบอร์ วัลด์ไชน์ จำกัด โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient)

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	Degree of Freedom
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Square
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' s Correlation Coefficient)

- P แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเป็นนัยสำคัญจากการแจกแจง
(P-value)
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของ พนักงาน บริษัท กัสโต้ รับเบอร์ วัสดุไซน์ จำกัด โดยพิจารณาจาก ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ สถานะภาพ อายุ ระดับการศึกษา ฝ้าย ตำแหน่งงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยทางด้านบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	266	55.40
ชาย	214	44.60
รวม	480	100.00
2. สถานภาพ		
โสด	264	55.00
สมรส	118	24.60
หย่า / หม้าย	98	20.40
รวม	480	100.00
3. อายุ		
18 – 22 ปี	128	26.70
23 – 27 ปี	123	25.60
28 – 32 ปี	110	22.90
33 – 37 ปี	56	11.70
38 – 42 ปี	37	7.70
43 – 47 ปี	18	3.80
48 ปีขึ้นไป	8	1.70
รวม	480	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยทางด้านบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	423	88.10
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	18	3.80
ปวส.	19	4.00
ปริญญาตรี	16	3.30
ปริญญาโท	4	0.80
รวม	480	100.00
5. ฝ่าย		
ผลิต	427	89.00
ขาย	15	3.10
จัดส่ง	25	5.20
ธุรการ	4	0.80
บัญชี	4	0.80
ทรัพยากรมนุษย์	3	0.60
จัดซื้อ	2	0.40
รวม	480	100.00
6. ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการ	5	1.00
หัวหน้างาน	6	1.30
เจ้าหน้าที่	29	6.00
พนักงาน	440	91.70
รวม	480	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 480 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40 เพศหญิงจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 และมีสถานะภาพโสด จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 55 สมรส จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 หม้ายหรือหย่า จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 มีอายุเฉลี่ย 28 ปี อายุน้อยที่ 18 ปี มากที่สุด 52 ปี เมื่อแบ่งกลุ่มแล้วพบว่าส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 18–22 ปี

จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 อายุในช่วง 23–27 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 423 คิดเป็นร้อยละ 88.10 ปฏิบัติงานอยู่ฝ่ายผลิต จำนวน 427 คน คิดเป็นร้อยละ 89 ตำแหน่งพนักงาน 440 คิดเป็นร้อยละ 91.70

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะ โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สมรรถนะหลักแบ่งออกเป็นการทำงานแบบมุ่งเน้นคุณภาพการทำงานเป็นทีม และการทำงานอย่างเป็นระบบผู้วิจัยจึงได้สรุปข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งเน้นคุณภาพของงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย		
1. ทราบเกณฑ์การวัดผล คุณภาพการทำงานของตนเอง	0.00	33.10	32.90	19.20	14.80	3.15	1.04	ปานกลาง
2. เมื่อได้รับมอบหมายมุ่งจะ ทำงานให้เสร็จตามเวลาที่ กำหนดเสมอ	0.00	42.90	34.60	9.00	13.50	2.93	1.02	ปานกลาง
3. เมื่อได้รับมอบหมายมุ่งจะ ทำงานให้เสร็จตามมาตรฐาน ที่กำหนดเสมอ	0.00	43.30	21.90	28.80	6.00	2.97	0.98	ปานกลาง
4. สามารถให้คำแนะนำผู้อื่น ในการปฏิบัติงานได้	0.00	19.80	44.40	20.00	15.80	3.31	0.96	ปานกลาง
5. สามารถวิเคราะห์และ พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานของ ตนเองให้มีคุณภาพมากขึ้นได้	0.00	11.90	20.60	43.10	24.40	3.80	0.94	มาก
การมุ่งเน้นคุณภาพของงาน						3.23	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับสมรรถนะหลัก ด้านมุ่งเน้นคุณภาพของงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.23 โดยการสามารถวิเคราะห์และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานของตนเองให้มีคุณภาพมากขึ้นได้อยู่ในระดับสูงที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนข้อคำถามอื่นๆอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.46–1.04 โดยพบว่า การทราบเกณฑ์การวัดผลคุณภาพการทำงานของตนเองมีการกระจายข้อมูลกว้างที่สุด มีค่าอยู่ที่ 1.04

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. มีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ในฝ่ายของตนเอง	0.00	26.90	38.30	16.90	17.90	3.25	1.04	ปานกลาง
2. ให้ความร่วมมือกับการทำงานเพื่อความสำเร็จของฝ่าย	0.00	22.30	37.50	21.90	18.30	3.36	1.02	ปานกลาง
3. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อพัฒนาการทำงานของฝ่าย	0.00	29.80	40.80	9.80	19.60	3.19	1.06	ปานกลาง
4. ร่วมประชุมเพื่อพัฒนางานของฝ่ายอยู่เสมอ	0.00	26.90	32.70	16.70	23.80	3.37	1.11	ปานกลาง
5. มีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่ตนเองมีต่อบริษัท	0.00	27.30	32.50	14.40	25.80	3.38	1.14	ปานกลาง
การทำงานเป็นทีม						3.31	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีมมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.31 โดยทุกข้อคำถามแปลผลได้อยู่ในระดับ ปานกลางทั้งสิ้น โดยการมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่ตนเองมีต่อบริษัทมีคะแนนสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.38 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.46–1.14 โดยพบว่า การมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่ตนเองมีต่อบริษัท มีค่าการกระจายข้อมูลกว้างที่สุด มีค่าอยู่ที่ 1.14

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานอย่างเป็นระบบ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. เข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติในหน้าที่ของตนเอง	0.00	36.00	37.90	13.80	12.30	3.02	0.99	ปานกลาง
2. เข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติในหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานในฝ่ายเดียวกัน	0.00	37.50	35.20	14.80	12.50	3.02	1.01	ปานกลาง
3. เข้าใจระบบการทำงานของบริษัท	0.00	40.40	31.30	12.10	16.30	3.04	1.08	ปานกลาง
4. หากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ทราบว่าต้องแจ้งผู้เกี่ยวข้องใดบ้าง	0.00	27.90	33.30	28.50	10.20	3.21	0.96	ปานกลาง
5. สามารถตอบคำถามจากผู้อื่นเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติของตนเองได้	0.00	27.30	23.30	33.80	15.60	3.37	1.04	ปานกลาง
การทำงานอย่างเป็นระบบ						3.13	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานอย่างเป็นระบบ มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.13 โดยทุกข้อคำถามแปลผลได้อยู่ในระดับ ปานกลางทั้งสิ้น โดยการสามารถตอบคำถามจากผู้อื่นเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติของตนเองได้มีคะแนนสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.49–1.08 โดยพบว่า เข้าใจระบบการทำงานของบริษัท มีค่าการกระจายข้อมูลกว้างที่สุด มีค่าอยู่ที่ 1.08

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ผู้วิจัยจึงได้สรุปข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 4.5 – 4.8

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย		
1. ผลงานที่ผ่านมาของท่านมีคุณภาพตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	0.00	26.50	32.70	26.90	14.00	3.28	1.00	ปานกลาง
2. ผลงานของท่านมีคุณภาพสูงกว่า เมื่อเทียบกับมาตรฐานตามวิชาชีพ	0.00	42.50	23.30	14.40	19.80	3.11	1.16	ปานกลาง
3. ผลงานของท่านเป็นที่พอใจของหัวหน้างาน	0.00	24.40	24.40	23.10	23.10	3.55	1.14	มาก
4. ผลงานของท่านสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	0.00	27.90	39.00	18.30	14.80	3.20	1.00	ปานกลาง
คุณภาพของงาน						3.28	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.28 โดยข้อคำถามที่กล่าวว่า ผลงานของท่านเป็นที่พอใจของหัวหน้างาน ได้อยู่ในระดับสูงที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ข้อคำถามอื่นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.50–1.16 โดยข้อคำถามที่กล่าวว่า ผลงานของท่านมีคุณภาพสูงกว่า เมื่อเทียบกับมาตรฐานตามวิชาชีพ มีค่าการกระจายข้อมูลกว้างที่สุด มีค่าอยู่ที่ 1.16

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ท่านคิดว่าจำนวนของผลงานของท่านที่สำเร็จไปตรงตามเป้าหมายขององค์กร	0.00	30.60	35.80	8.80	24.80	3.27	1.14	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าจำนวนของผลงานของท่านที่สำเร็จไปตรงตามเป้าหมายที่ตัวท่านกำหนดไว้	0.00	35.20	35.80	11.90	17.10	3.10	1.06	ปานกลาง
3. องค์กรกำหนดเป้าหมายด้านปริมาณงานไว้อย่างเหมาะสมแล้วเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต	0.00	29.40	26.70	16.50	27.50	3.42	1.17	มาก
4. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีพัฒนาการที่ดีขึ้นมีปริมาณผลงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันในอดีต	0.00	39.20	30.40	14.00	16.50	3.07	1.08	ปานกลาง
	ปริมาณงาน					3.22	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.22 โดยข้อความที่กล่าวว่า องค์กรกำหนดเป้าหมายด้านปริมาณงานไว้อย่างเหมาะสมแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานในอดีต ได้อยู่ในระดับสูงที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ข้อคำถามอื่นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.56–1.17 โดยข้อความที่กล่าวว่า องค์กรกำหนดเป้าหมายด้านปริมาณงานไว้อย่างเหมาะสมแล้วเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานในอดีตมีการกระจายข้อมูลกว้างที่สุด มีค่าอยู่ที่ 1.17 อีกด้วย

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาที่กำหนดไว้	0.00	29.60	40.20	16.70	13.50	3.14	0.99	ปานกลาง
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยใช้เวลาน้อยกว่าในอดีต	0.00	22.70	30.80	23.50	22.90	3.46	1.07	มาก
3. หน่วยงานของท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลาที่กำหนด	0.00	25.80	49.20	6.50	18.50	3.17	1.01	ปานกลาง
4. มีการกำหนดแผนในการทำงานในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด	0.00	33.30	40.80	7.90	17.90	3.10	1.05	ปานกลาง
						3.22	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.22 โดยข้อคำถามที่กล่าวว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้เวลาน้อยกว่าในอดีต ได้อยู่ในระดับสูงที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ข้อคำถามอื่นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.49–1.07 โดยข้อคำถามที่กล่าวว่าท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยใช้เวลาน้อยกว่าในอดีต มีค่าการกระจายข้อมูลกว้างที่สุด มีค่าอยู่ที่ 1.07

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ในการทำงานท่านสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้ เช่น ปิดไฟเมื่อเลิกใช้งาน ฯลฯ	0.00	25.40	45.60	13.50	15.40	3.18	0.98	ปานกลาง
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้แม้จะมีข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากร เช่น เทคโนโลยีสมัยใหม่	0.00	25.80	51.00	7.50	15.60	3.12	0.97	ปานกลาง
3. ท่านมีการวางแผนค่าใช้จ่ายก่อนการดำเนินงานเสมอ	0.00	24.20	55.60	3.80	16.50	3.12	0.96	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ฯลฯ อย่างประหยัด	0.00	31.90	40.80	17.10	10.20	3.05	0.94	ปานกลาง
	ค่าใช้จ่าย					3.12	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.12 โดยทุกข้อคำถามอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.43 – 0.98 โดยข้อคำถามที่กล่าวว่า ในการทำงานท่านสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้ เช่น ปิดไฟเมื่อเลิกใช้งาน ฯลฯ มีค่าการกระจายข้อมูลกว้างที่สุด มีค่าอยู่ที่ 0.98

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ สถานะภาพ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่าย
ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท กัสโต้ รับเบอร์
วูดดีไซน์ จำกัด แตกต่างกันได้โดยพิจารณาจากค่า F-test และเพศ โดยพิจารณาจากค่า t-test

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ สถานะภาพ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่าย
ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท กัสโต้ รับเบอร์
วูดดีไซน์ จำกัด แตกต่างกันได้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท
กัสโต้ รับเบอร์ วูดดีไซน์ จำกัด แตกต่างกันได้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กับเพศที่แตกต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	266	3.16	0.31	-4.078	0.000
หญิง	214	3.27	0.30		

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับเพศที่
ต่างกัน พบว่า เพศที่ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 โดยเพศหญิงมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 1.2 สถานะภาพที่แตกต่างกันมีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน
บริษัท กัสโต้ รับเบอร์ วูดดีไซน์ จำกัด แตกต่างกันได้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับสถานภาพที่ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	.055	.028	.278	.758
ภายในกลุ่ม	477	47.33	.099		
รวม	479	47.39			

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับ
สถานภาพที่ต่างกัน พบว่า สถานภาพที่ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง
กัน

สมมติฐานที่ 1.3 อายุที่แตกต่างกันมีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท กัสโต้ รับเบอร์ วัสดุไซน์ จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับอายุที่ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	6	0.297	.049	.497	.811
ภายในกลุ่ม	473	47.09	.100		
รวม	479	47.39			

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับอายุที่ต่างกัน พบว่า อายุที่ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท กัสโต้ รับเบอร์ วัสดุไซน์ จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กับวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน

วุฒิการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	P
มัธยมศึกษาตอนต้น	423	3.19	0.31	-2.867	.005
สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	57	3.32	0.30		

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน พบว่า วุฒิการศึกษาที่ต่างกันทำให้มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

สมมติฐานที่ 1.5 ฝ่ายที่ต่างกันมีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท กัสโต้ รับเบอร์ วัสดุไซน์ จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กับฝ่ายที่แตกต่างกัน

ฝ่าย	n	\bar{X}	S.D.	t	P
ผลิต	427	3.19	0.31	-2.878	.004
นอกจากฝ่ายผลิต	53	3.33	0.31		

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับฝ่ายที่ต่างกัน พบว่า ฝ่ายที่ต่างกันทำให้มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ฝ่ายอื่นนอกจากฝ่ายผลิตมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ฝ่ายผลิต

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท กัสโต้ รับเบอร์ วัสดุไซน์ จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับตำแหน่งที่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน	n	\bar{X}	S.D.	t	P
พนักงาน	440	3.20	0.31	-2.016	.049
ตำแหน่งอื่นที่สูงกว่าพนักงาน	40	3.30	0.28		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับตำแหน่งที่ต่างกัน พบว่า ตำแหน่งที่ต่างกันทำให้มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งสูงกว่าตำแหน่งพนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงาน

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ระดับสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท กัสโต้ รับเบอร์ วัสดุไซน์ จำกัด โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient)

สมมติฐานที่ 2 ระดับสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะหลัก	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	r	Sig.
- การมุ่งเน้นคุณภาพของงาน	.285	.000**
- การทำงานเป็นทีม	.501	.000**
- การทำงานอย่างเป็นระบบ	.115	.012*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บริษัท กัสโต้ รีบเบอร์ วู้ดดี ไซน์ จำกัด พบว่า สมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่งเน้นคุณภาพของงาน การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปผลการทดสอบ ได้ดังตาราง ที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ	✓	
สถานภาพ		✓
อายุ		✓
วุฒิการศึกษา	✓	
ฝ่าย	✓	
ตำแหน่งงาน	✓	
สมรรถนะหลัก		
การมุ่งเน้นคุณภาพของงาน	✓	
การทำงานเป็นทีม	✓	
การทำงานอย่างเป็นระบบ	✓	