

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สปอร์ตอาร์ท จำกัด ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 135 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์และแปลผลของข้อมูลได้มีการกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	ขนาดของประชากร
n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยผู้ศึกษาได้จัดทำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท สปอร์ตอาร์ท จำกัด

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (n=135)

เพศ	จำนวน
ชาย	61
หญิง	74
รวม	135

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 และเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนความถี่และร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	3	2.2
30 - 35 ปี	53	39.3
36 - 40 ปี	56	41.5
41 - 50 ปี	23	17
รวม	135	100

จากตารางที่ 4.2 พบกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 36-40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมา อายุ 30-35 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมา อายุ 41-50 ปี จำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 17 และสุดท้าย น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ตารางที่ 4.3 จำนวนความถี่และร้อยละของพนักงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส (n=135)

สถานะภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	47	34.8
สมรส	88	65.2
รวม	135	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สมรส จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 และโสด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8

ตารางที่ 4.4 จำนวนความถี่และร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา (n=135)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	37.8
ปริญญาตรี	84	62.2
รวม	135	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

ตารางที่ 4.5 จำนวนความถี่ร้อยละของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	1	0.7
1 - น้อยกว่า 3 ปี	55	40.7
3 - น้อยกว่า 5 ปี	72	53.3
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	7	5.2
รวม	135	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 - น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 72 คนคิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา 1 - น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และสุดท้ายน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 4.6 จำนวนความถี่และร้อยละพนักงานจำแนกตามรายได้ (n=135)

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
10,001 - 15,000 บาท	37	27.4
15,000 - 20,000 บาท	64	47.4
สูงกว่า 20,000 บาท	34	25.2
รวม	135	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 64 คนคิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมา 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และสุดท้าย สูงกว่า 20,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท สปอร์ตอาร์ท จำกัด
 ตารางที่ 4.7 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	Mean	S.D.	แปลค่า	อันดับ
บริษัทมีการพยากรณ์ความต้องการที่มีคุณสมบัติต่างๆในแต่ละตำแหน่ง	4.67	0.486	มากที่สุด	3
บริษัทมีการเปรียบเทียบความต้องการพนักงานของหน่วยงานเพื่อวางหลักประกันว่าบริษัทจะมีบุคลากรที่ต้องการในช่วงเวลาที่เหมาะสม	4.7	0.462	มากที่สุด	2
บริษัทมีการกำหนดจำนวนของพนักงานที่จะรับเข้ามา หรือ จำนวนที่ต้องการออกจากงาน	4.55	0.5	มากที่สุด	5
บริษัทมีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่จะรับเข้ามาหรือจำนวนที่ต้องการออกจากงาน	4.56	0.498	มากที่สุด	4
บริษัทมีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง (job description) เพื่อเป็นการสำรวจและกำหนดความต้องการของแต่ละหน่วยงาน	4.83	0.377	มากที่สุด	1
รวม	4.66	0.466	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.66 (S.D = 0.466) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบริษัทมีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง (job description) เพื่อเป็นการสำรวจและกำหนดความต้องการพนักงานของแต่ละหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.83 (S.D = 0.377) รองลงมาคือบริษัทมีการเปรียบเทียบความต้องการพนักงานของหน่วยงานเพื่อวางหลักประกันว่าบริษัทจะมีบุคลากรที่ต้องการในช่วงเวลาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 4.70 (S.D = 0.462) รองลงมาบริษัทมีการพยากรณ์ความต้องการที่มีคุณสมบัติต่างๆในแต่ละตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย 4.67 (S.D = 0.486) รองลงมาบริษัทมีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่จะรับเข้ามาหรือจำนวนที่ต้องการออกจากงานมีค่าเฉลี่ย 4.56 (S.D = 0.498) และน้อยสุดบริษัทมีการกำหนดจำนวนของพนักงานที่จะรับเข้ามา หรือ จำนวนที่ต้องการออกจากงานมีค่าเฉลี่ย 4.55 (S.D = 0.500)

ตารางที่ 4.8 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามด้านการสรรหา และการคัดเลือก

การสรรหาและคัดเลือก	Mean	S.D.	แปลค่า	อันดับ
บริษัทมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงานซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะหน้าที่และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่ง	4.73	0.444	มากที่สุด	1
บริษัทใช้การ สอด สัมภาษณ์งานอย่างเหมาะสมเพื่อคัดเลือกพนักงานใหม่	4.49	0.502	มาก	5
บริษัทมีการ โอนย้ายพนักงานจากภายในบริษัทเพื่อให้เหมาะสมกับงาน	4.79	0.412	มากที่สุด	2
บริษัทรับพนักงานใหม่แหล่งภายนอกจากแหล่งที่เหมาะสม	4.52	0.502	มากที่สุด	4
บริษัทมีความ โปร่งใสและยุติธรรมในการคัดเลือกพนักงานใหม่	4.7	0.458	มากที่สุด	3
บริษัทมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นผู้สัมภาษณ์พนักงานใหม่	4.39	0.703	มาก	6
รวม	4.6	0.5	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.60 (S.D = 0.500)และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบริษัทมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงานซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะหน้าที่และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (S.D = 0.444) รองลงมาคือบริษัทมีการ โอนย้ายพนักงานจากภายในบริษัทเพื่อให้เหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ย 4.79 (S.D = 0.412) บริษัทมีความ โปร่งใสและยุติธรรมในการคัดเลือกพนักงานใหม่ มีค่าเฉลี่ย 4.70 (S.D = 0.458) บริษัทรับพนักงานใหม่แหล่งภายนอกจากแหล่งที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.52 (S.D = 0.502) บริษัทใช้การ สอด สัมภาษณ์งานอย่างเหมาะสมเพื่อคัดเลือกพนักงานใหม่ มีค่าเฉลี่ย 4.49 (S.D = 0.502) และน้อยที่สุด บริษัทมอบหมายให้ผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นผู้สัมภาษณ์พนักงานใหม่ มีค่าเฉลี่ย 4.39 (S.D = 0.703)

ตารางที่ 4.9 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามด้านการฝึกอบรมและ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	Mean	S.D.	แปลค่า	อันดับ
บริษัทการอบรมปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้จักบริษัทในเครือและ เข้าใจในงานที่จะได้รับมอบหมาย	4.65	0.478	มากที่สุด	2
บริษัทใช้การอบรมโดยวิธีปฏิบัติงานจริงเพื่อให้ พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้น	3.75	0.688	มาก	5
บริษัทใช้การฝึกอบรมเพื่อเป็นการยกระดับ คุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	4.5	0.781	มาก	3
บริษัทมีการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่อง ความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.82	0.384	มากที่สุด	1
บริษัทสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องเช่นทุนการศึกษาต่อ	4.26	0.743	มาก	4
รวม	4.40	0.615	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ โยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.40 (S.D = 0.615) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบริษัทที่มีการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม
เรื่องความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.82 (S.D = 0.384)
รองลงมาคือบริษัทที่มีการอบรมปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่ได้รู้จักบริษัทในเครือและเข้าใจในงานที่จะ
ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ย 4.65 (S.D = 0.478) บริษัทใช้การฝึกอบรมเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D = 0.481) บริษัทสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่องเช่นทุนการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D = 0.479) และน้อยที่สุดบริษัทใช้การอบรมโดย
วิธีปฏิบัติงานจริงเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D = 0.688)

ตารางที่ 4.10 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	Mean	S.D.	แปลค่า	อันดับ
ค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทสามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกัน	4.50	0.781	มาก	1
นอกจากเงินเดือนแล้วบริษัทจ่ายค่าตอบแทนอื่น เช่น เบี้ยเลี้ยงหรือค่าล่วงเวลา	4.17	0.377	มาก	5
บริษัทมุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานด้วยความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการทำงาน	4.21	0.724	มาก	4
บริษัทมีสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อการออมเงินของพนักงาน	4.25	0.789	มาก	3
บริษัทมีประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุคุ้มครองพนักงานตลอด 24 ชั่วโมง	4.36	0.698	มาก	2
รวม	4.30	0.670	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.30 (S.D = 0.670) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทสามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.50 (S.D = 0.781) รองลงมาคือ

บริษัทมีประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุคุ้มครองพนักงานตลอด 24 ชั่วโมงมีค่าเฉลี่ย 4.36 (S.D = 0.698) บริษัทมีสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อการออมเงินของพนักงานมีค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D = 0.789) บริษัทมุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานด้วยความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D = 0.724) และน้อยสุดนอกจากเงินเดือนแล้วบริษัทจ่ายค่าตอบแทนอื่น เช่น เบี้ยเลี้ยงหรือค่าล่วงเวลามีค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D = 0.377)

ตารางที่ 4.11 จำนวนค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	Mean	S.D.	แปลค่า	อันดับ
บริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	4.61	0.490	มากที่สุด	1
บริษัทมีการเตรียมความพร้อมรับมือกับ อุบัติเหตุ เช่นการซ้อมอัคคีภัย	4.86	0.349	มากที่สุด	5
บริษัทมีอุปกรณ์สำหรับป้องกันอันตราย เช่น ถังดับเพลิง ป้ายเตือนต่างๆอย่างพอเพียง	4.83	0.377	มากที่สุด	4
บริษัทมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่ พนักงานทุกคน	4.66	0.476	มากที่สุด	3
บริษัทจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีแก่ พนักงานทุกคน	4.69	0.465	มากที่สุด	2
รวม	4.73	0.430	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านความปลอดภัยและสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.73 (S.D = 0.430) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะแก่การปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.61 (S.D = 0.490) รองลงมาคือบริษัทมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่พนักงานทุกคนมีค่าเฉลี่ยที่ 4.66 (S.D = 0.476) บริษัทจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีแก่พนักงานทุกคนมีค่าเฉลี่ยที่ 4.69 (S.D = 0.465)บริษัทมีอุปกรณ์สำหรับป้องกันอันตรายเช่น ถังดับเพลิง ป้ายเตือนต่างๆอย่างพอเพียงมีค่าเฉลี่ยที่ 4.83 (S.D = 0.377) และน้อยที่สุดคือบริษัทมีการเตรียมความพร้อมรับมือกับอุบัติเหตุ เช่นการซ้อมอัคคีภัยมีค่าเฉลี่ย 4.86 (S.D = 0.349)

ตารางที่ 4.12 จำนวนค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

พนักงานและแรงงานสัมพันธ์	Mean	S.D.	แปลค่า	อันดับ
องค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด	4.83	0.377	มากที่สุด	4
ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานในบริษัททำให้องกรไม่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น	4.53	0.500	มากที่สุด	1
เมื่อมีปัญหาในการทำงานองค์กรส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน	4.86	0.349	มากที่สุด	5
บริษัทส่งเสริมให้มีคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อเป็นตัวแทนของพนักงานในการสะท้อนและส่งเสริมสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ	4.65	0.478	มากที่สุด	2
บริษัทมีกิจกรรมระหว่างหน่วยงานเพื่อนสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	4.70	0.458	มากที่สุด	3
รวม	4.17	0.433	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.71 (S.D = 0.433) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับจากความสัมพันธ์ที่ีระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานในบริษัททำให้องกรไม่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.53 (S.D = 0.500) รองลงมาคือบริษัทส่งเสริมให้มีคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อเป็นตัวแทนของพนักงานในการสะท้อนและส่งเสริมสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการมีค่าเฉลี่ย 4.65 (S.D = 0.478) บริษัทมีกิจกรรมระหว่างหน่วยงานเพื่อนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีมีค่าเฉลี่ย 4.70 (S.D = 0.458) องค์การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ย 4.83 (S.D = 0.377) และน้อยที่สุดเมื่อมีปัญหาในการทำงานองค์กรส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานมีค่าเฉลี่ย 4.8 (S.D = 0.349)

ตารางที่ 4.13 จำนวนค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	แปลค่า	อันดับ
บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ ล่วงหน้าและพนักงานทุกคนทราบเป้าหมาย ของตนเอง	4.27	0.735	มาก	5
บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่าง หัวหน้างานและพนักงาน	4.66	0.755	มากที่สุด	2
มีการชี้แจงข้อมูลการประเมินให้พนักงาน ได้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	4.61	0.488	มากที่สุด	4
ใช้ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมา หารือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน	4.64	0.480	มากที่สุด	3
บริษัทมีการนำเสนอผลการประเมินการ ปฏิบัติงานมาใช้เป็นสิ่งสำคัญต่อการขึ้น เงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง	4.83	0.377	มากที่สุด	1
รวม	4.60	0.567	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.60 (S.D = 0.567) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคำตอบแทนที่ได้รับจากความสัมพันธ์ที่ีระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานในบริษัทมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้เป็นสิ่งสำคัญต่อการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.83 (S.D = 0.377) รองลงมาคือบริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง หัวหน้างานและพนักงานมีค่าเฉลี่ย 4.66 (S.D = 0.755) ใช้ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาหารือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานมีค่าเฉลี่ย 4.64 (S.D = 0.480) มีการชี้แจงข้อมูลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษรมีค่าเฉลี่ย 4.61 (S.D = 0.488) และน้อยที่สุดบริษัทมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและพนักงานทุกคนทราบเป้าหมายของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D = 0.735)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบความแตกต่างของทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สปอร์ตอาร์ท จำกัด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บริษัท สปอร์ตอาร์ท จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบความแตกต่างของทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สปอร์ตอาร์ท จำกัด

ทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน และรายได้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ค่าทดสอบ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สถิติที่ใช้ (Independent - T-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จำแนกตามเพศ

ค่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพศ	N	Mean	S.D.	T	P-value
รวม	ชาย	61	18.9869	0.85625	0.832	0.630
	หญิง	74	18.8595	0.90825		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.14 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกเพศ เมื่อใช้สถิติ T-Test ได้ค่าเท่ากับ 0.832 มีค่า P-value 0.630 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การ ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการ ทดสอบสมมติฐานที่ 95%

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ

ค่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม	N	Mean	S.D.	T	P-value
น้อยกว่า 30 ปี	3	19.6667	.57735	1.263	0.290
30 - 35 ปี	53	19.0151	.76243		
36 - 40 ปี	56	18.8071	1.01978		
41 - 50 ปี	23	18.8609	.78956		
รวม	135	18.9170	.88415		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างอายุต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ค่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม	N	Mean	S.D.	T	P-value
โสด	47	19.1064	.71244	3.365	0.069
สมรส	88	18.8159	.95181		
รวม	135	18.9170	.88415		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.16 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า สถานภาพการสมรส มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ค่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม	N	Mean	S.D.	T	P-value
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	18.79	0.94952	1.540	0.217
ปริญญาตรี	84	18.99	0.83934		
รวม	135	18.91	0.88415		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บริษัท สปอร์ตอาร์ท จำกัด

ทดสอบสมมติฐานที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สปอร์ตอาร์ท จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% จะยอมรับสมมติฐานเมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	Pearson	P-value	ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	0.725	0.031	สูงมาก	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันได้ค่า r เท่ากับ 0.725 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางเดียวกันกันอยู่ในระดับสูงมาก

ตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

การสรรหาบุคลากร	Pearson	P-value	ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	0.541	0.053	สูง	แตกต่างกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันได้ค่า r เท่ากับ 0.541 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.053 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าการสรรหา บุคลากรทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางแตกต่างกันอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

การฝึกอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	Pearson	P-value	ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	0.364	0000	ปานกลาง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันได้ค่า r เท่ากับ 0.364 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าการฝึกอบรม พัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

ผลตอบแทนและผลตอบแทน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Pearson	P-value	ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	0.502	0000	สูง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันได้ค่า r เท่ากับ 0.502 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าผลตอบแทน และผลประโยชน์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความปลอดภัยและสุขภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความปลอดภัยและสุขภาพ	Pearson	P-value	ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	0.633	0000	สูง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันได้ค่า r เท่ากับ 0.633 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าความปลอดภัยและสุขภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและแรงงานสัมพันธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	Pearson	P-value	ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	0.632	0000	สูง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันได้ค่า r เท่ากับ 0.632 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าพนักงานและแรงงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	Pearson	P-value	ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	0.791	0000	สูงมาก	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงผลทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันได้ค่า r เท่ากับ 0.791 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าพนักงานและแรงงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูงมาก

นอกจากการเก็บแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ท่านได้เสนอแนะ ดังนี้

ในมุมมองของผู้บริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความตระหนักของเรื่องการบริหารงานในเชิงทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องสำคัญยิ่งแต่การบริหารงานทรัพยากรบุคคลในบางครั้งคงไม่สามารถที่จะไปตอบสนองความต้องการในรายบุคคลได้อย่างชัดเจน แต่เราก็ยืนยันว่าเราพยายามที่จะบริหารโดยภาพรวม เพื่อให้คนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึงกัน และคิดว่าถ้าทำในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ดี ก็จะทำให้งานที่ออกมาดีขึ้น ทำให้ปริมาณงานเพิ่มขึ้นประหยัดเวลาในการทำงาน สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม แล้วงานที่ได้จะมีคุณภาพที่ดีขึ้น และผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต้องเป็นผู้นำใน การบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทุกๆ มิติ