

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัย เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
กิจการ โรงแรม : กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99 โดยเก็บข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 99 คน
ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลและได้มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ
ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรี
วิเศษ 99

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรีวิเศษ
99

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99 หรือไม่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n=99)	ร้อยละ
ชาย	70	70.7
หญิง	29	29.3
รวม	99	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 และเพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (n=99)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	14	14.1
31-40 ปี	38	38.4
41-50 ปี	40	40.4
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	7	7.1
รวม	99	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n=99)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	42.4
ปริญญาตรี	51	51.5
ปริญญาโท	6	6.1
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
รวม	99	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 และปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (n=99)	ร้อยละ
โสด	52	52.5
สมรส	47	47.5
หย่า	-	-
รวม	99	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพ โสด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 และสมรส จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (n=99)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	13	13.1
1-3 ปี	33	33.3
4-6 ปี	30	30.3
6-9 ปี	13	13.1
10 ปีขึ้นไป	10	10.1
รวม	99	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-3 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 4-6 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี และ 6-9 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (n=99)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	13	13.1
10,001-20,000 บาท	33	33.3
20,001-30,000 บาท	30	30.3
มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	13	13.1
รวม	99	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และ ต่ำกว่า 10,000 บาท และ มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรี
วิเศษ 99

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของกิจการ โดยภาพรวม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การวางแผนอัตรากำลัง	4.18	.372	มาก
2. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	4.19	.383	มาก
3. การพัฒนาพนักงาน	4.16	.366	มาก
4. การจ่ายค่าตอบแทน	4.11	.341	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.24	.284	มาก
6. ขวัญและกำลังใจ	4.13	.270	มาก
รวม	4.17	.140	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นของการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกิจการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
(\bar{X} =4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.24) รองลงมา การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
(\bar{X} =4.19) การวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.18) การพัฒนาพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
(\bar{X} =4.16) ขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.13) และการจ่ายค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
(\bar{X} =4.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกิจการ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการวางแผนอัตรากำลังกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	4.17	.670	มาก
2. มีจำนวนพนักงานเพียงพอต่อการดำเนินงานในแต่ละแผนก/ฝ่าย	4.09	.671	มาก
3. มอบหมายงานตามความรู้และประสบการณ์ของพนักงาน	4.29	.731	มาก
รวม	4.18	.372	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นของด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มอบหมายงานตามความรู้และประสบการณ์ของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.29$) รองลงมา มีการวางแผนอัตรากำลังกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.17$) และมีจำนวนพนักงานเพียงพอต่อการดำเนินงานในแต่ละแผนก/ฝ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.09$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกิจการ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน	3.98	.692	มาก
2. กำหนดตำแหน่งงานว่างที่ต้องการสรรหาอย่างชัดเจนและโปร่งใส	4.23	.619	มาก
3. มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.19	.665	มาก
4. การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใสและมีคุณธรรม	4.30	.691	มาก
5. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างมีเหตุผล	4.22	.647	มาก
รวม	4.18	.383	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นของด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใสและมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.30$) รองลงมา กำหนดตำแหน่งงานว่างที่ต้องการสรรหาอย่างชัดเจนและโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.23$) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.22$) มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.19$) และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกิจการ ด้านการพัฒนาพนักงาน

ด้านการพัฒนาพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กรมีความชัดเจน	4.19	.649	มาก
2. การส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม	4.01	.543	มาก
3. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงานอย่างสม่ำเสมอ	4.29	.703	มาก
รวม	4.16	.366	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นของด้านการพัฒนาพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.29$) รองลงมา การกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กรมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.19$) และการส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกิจการ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	4.01	.677	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.09	.624	มาก
3. สวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ	4.15	.628	มาก
4. มีเกณฑ์ในการพิจารณาขั้นเงินเดือนและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและเป็นระบบ	4.22	.663	มาก
5. มีเงินรางวัลตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เงินโบนัสประจำปี อย่างเหมาะสม	4.07	.658	มาก
รวม	4.10	.341	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นของด้านการจ่ายค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีเกณฑ์ในการพิจารณาขั้นเงินเดือนและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.22$) รองลงมา สวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.15$) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.09$) มีเงินรางวัลตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เงินโบนัสประจำปี อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.07$) และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกิจการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผล การปฏิบัติงานชัดเจน	4.59	.495	มากที่สุด
2. มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และโปร่งใส	4.31	.546	มาก
3. มีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.98	.692	มาก
4. มีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็น ทางการ	4.20	.654	มาก
5. ใหญ่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.09	.516	มาก
รวม	4.23	.284	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นของด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.59$) รองลงมา มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.31$) มีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.20$) ใหญ่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.09$) และมีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกิจการ ด้านขวัญและกำลังใจ

ด้านขวัญและกำลังใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กร	4.23	.682	มาก
2. มีการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรเป็นอย่างดี	4.15	.628	มาก
3. องค์กรสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อเป็นพลังในการที่จะสู้ต่ออุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็งและมั่นคง	4.07	.593	มาก
4. มีความพึงพอใจในงานที่ทำ	4.35	.611	มาก
5. มีความมานะ ขยัน อดทน ในการทำงาน	3.81	.595	มาก
รวม	4.12	.270	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นของด้านขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.35$) รองลงมา มีความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.23$) มีการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.15$) องค์กรสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อเป็นพลังในการที่จะสู้ต่ออุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็ง และมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.07$) และมีความมานะ ขยัน อดทน ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.81$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรีวิเศษ 99

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านปริมาณงานที่ทำ	4.25	.178	มาก
2. ด้านคุณภาพงานที่ทำ	4.24	.318	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	4.35	.304	มาก
รวม	4.28	.144	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.35$) รองลงมา ด้านปริมาณงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.25$) และด้านคุณภาพงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านปริมาณงานที่ทำ

ด้านปริมาณงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีปริมาณงานที่ทำตามที่ได้รับมอบหมาย	4.59	.495	มากที่สุด
2. ปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้	4.02	.514	มาก
3. ปริมาณงานที่ทำสอดคล้องกับภารกิจในตำแหน่งหน้าที่งาน	4.15	.522	มาก
รวม	4.25	.178	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นของด้านปริมาณงานที่ทำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีปริมาณงานที่ทำตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.59$) รองลงมา ปริมาณงานที่ทำสอดคล้องกับภารกิจในตำแหน่งหน้าที่งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.15$) และปริมาณงานที่ทำมีความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.02$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านคุณภาพงานที่ทำ

ด้านคุณภาพงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.34	.556	มาก
2. ท่านมักได้รับคำยกย่องในคุณภาพของงานอยู่เสมอ	3.90	.607	มาก
3. คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน	4.47	.577	มาก
รวม	4.24	.318	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นของด้านคุณภาพงานที่ทำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.47$) รองลงมา ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.34$) และท่านมักได้รับคำยกย่องในคุณภาพของงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.29	.610	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานภายในเวลากำหนด	4.83	.369	มากที่สุด
3. ผลงานของท่านบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.92	.294	มาก
รวม	4.35	.304	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นของด้านความสำเร็จในงานที่ทำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานภายในเวลากำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.83$) รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.29$) และผลงานของท่านบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.92$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	PL	RS	DE	CP	PE	MO
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	4.185	4.187	4.165	4.101	4.236	4.125
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	.372	.383	.366	.341	.284	.270
การวางแผนอัตรากำลัง (PL)						
การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (RS)	.021					
การพัฒนาพนักงาน (DE)	.056	-.015				
การจ่ายค่าตอบแทน (CP)	-.283**	-.108	-.031			
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PE)	-.096	.176	-.149	.038		
ขวัญและกำลังใจ (MO)	-.152	.480**	.132	-.145	.295**	

** Correlation is significant at the .01 level

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ของตัวแปรมีทิศทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .015 - .480 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้องมีค่าไม่เกิน 0.80 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์สูงเกินไป (Multicollinearity) (Hair et al, 2010)

ตารางที่ 4.19 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	สัมประสิทธิ์ถดถอย (β)	t	p-value
ค่าคงที่ (α)	3.582	8.749	.000
การวางแผนอัตรากำลัง (PL)	.074	.515	.608
การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (RS)	-.168	-1.320	.190
การพัฒนาพนักงาน (DE)	-.190	-1.466	.146
การจ่ายค่าตอบแทน (CP)	-.141	-1.151	.253
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PE)	.444	2.848*	.005
ขวัญและกำลังใจ (MO)	.119	.532	.596

$R^2 = .286$, Adjusted $R^2 = .239$, SE = .12635 , F= 6.134 , N = 99

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจ ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99 ผลการวิเคราะห์พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วน การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน ขวัญและกำลังใจ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99 อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อธิบายค่าความแปรผันของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีวิเศษ 99 ได้ร้อยละ 28.60 ($R^2 = .286$) ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมา คือ ขวัญและกำลังใจ การวางแผนอัตรากำลัง การจ่ายค่าตอบแทน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน