

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย และ  
กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด  
Performance of Employees of Thalang Property Management & Security  
Guard Company Limited.

พัชรีย์ ไกรสิทธิ์ (Patcharee Kraisit)

Received: Month DD, 2023

Revised: Month DD, 2023

Accepted: Month DD, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัยและกลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวนขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 142 คน เป็นชายจำนวน 125 คน เป็นหญิง จำนวน 17 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท มากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องพนักงานมีความซื่อสัตย์ รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ โดยเฉพาะเรื่องท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับ

มอบหมายเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ด้านการจัด การ โดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารมีความรู้ความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทและด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท น้อยที่สุด โดยเฉพาะเรื่องส่วนประเด็นเรื่องท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ ตามความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ในด้านนี้น้อยที่สุด

2. เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านบุคคล และด้านบุคคล ส่วนอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการจัดการ และส่วนรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการจัดการ สำหรับระดับ

การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ในทุก ๆ ด้าน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะในด้านบุคคล ผู้บริหารของบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ต้องมีนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีความขยันอดทนและเสียสละเพื่องานส่วนด้านความรับผิดชอบผู้บริหารของบริษัทฯ ควรต้องมีนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีความพยายามเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบสำเร็จ แม้จะมีอุปสรรคก็ตาม ยินดีรับผิดชอบหากงานที่ทำมีความบกพร่อง และงานที่รับผิดชอบมีผลกระทบต่อองค์กรและลูกค้าโดยตรง สำหรับด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติผู้บริหารของบริษัทฯ ควรต้องมีนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานจริง พนักงานมีความรู้และเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติ มีความรู้ตามกฎระเบียบข้อบังคับของงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ และด้านการจัดการผู้บริหารของบริษัทฯ ควรต้องมีนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน

#### Abstract

This research study on Performance of Employees of ThalangPropertyManagement&Security Guard Company Limited.has the objectives of

1.To study Performance of Employees of Thalang Property Management & Security Guard Company Limited.

2. Tocompare personal characteristics that affecting Performance of Employees of Thalang Property Management & Security Guard Company Limited.

The population used in this study were 203 employees of Thalang Property Management & Security Guard Company Limited., divided into 185 males and 18 females for the sample used in this study.

The overall results of the research showed that the average performance of employees of Thalang Property Management & Security Guard Company Limited was generally at a high level. For the results of the hypothesis test, it can be discussed whether

1. The samples of different genders had different opinions on performance at the statistical significance level of 0.05.

2. The sample groups of different ages had no different opinions on overall performance.

3. The study found that subjects with different studies had no difference in opinions on overall performance.

4. The sample group with different monthly income Opinions on overall performance were no different.

5. The samples with different periods of work with the company had no different opinions on the overall work efficiency.

Keywords:Performance of Employees

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ ใช้วิธีการให้เกิดการจัดการ ทรัพยากรที่สิ้นเปลืองให้น้อยที่สุด โดยมีเป้าหมายคือประสิทธิผลหรือให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สูงสุดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นความต้องการของผู้บริหารหรือเจ้าของผู้ประกอบการเป็นอย่างมากเพราะการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีแสดงว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพในระดับสูงสามารถทำให้เกิดผลผลิตและผลงานที่ได้ตรงตามเป้าหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ตัวองค์กรและหน่วยงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของแต่ละฝ่าย รวมทั้งการรู้จักหน้าที่ของตนเองและความรับผิดชอบต่องานนั้นๆเพื่อให้องค์กรนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากปัจจัยหนึ่งเพราะองค์กรยังต้องการใช้กำลังคนที่เป็นผู้คิดค้นสิ่งต่างๆและเป็นผู้ลงมือทำงานให้กับองค์กรซึ่งในการปฏิบัติงานดังกล่าวจะใช้แต่เครื่องจักรมาแทนได้ยาก การที่องค์กรจะบรรลุความสำเร็จในเป้าหมายที่ได้วางไว้ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจหลักในการปฏิบัติงานถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้ภาพลักษณ์และผลงานออกมาดีและถ้าหากบุคลากรที่มีอยู่ไม่มีกำลังใจและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเช่นการหยุดงานหรือการทุจริตในหน้าที่ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานออกมาไม่ดีหรือคุณภาพของงานออกมาค่อนข้างต่ำดังนั้นผู้บริหารหรือองค์กรนั้นๆจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสำคัญ ปัจจัยที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินงาน เป็นต้น

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับงานใหม่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจ การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งการ การควบคุมการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการทำงาน

2. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กรมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการทำงาน หรือดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กร ครอบคลุมบุคคลระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา

ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการดำเนินงานขององค์กร

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริหาร การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยง การตลาด การบริการ เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

ในระบบการบริหารงานขององค์กรปัจจัยกลไกในการทำงานที่สำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกองค์การคงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีหน้าที่ทำงานให้กับองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการควบคุมกลไกในการทำงานที่จะทำให้การทำงานลุล่วงไปได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้แม้จะมีปัจจัยอื่นๆที่จำเป็นต่อการทำงานเพียงใดก็ต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ควบคุมระบบการทำงานถ้าบุคลากรผู้มีหน้าที่ควบคุมปัจจัยต่างๆด้วยคุณภาพก็ย่อมยากที่องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจึงเป็นศิลปะในการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลซึ่งทำหน้าที่บริหารในองค์กรโดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนงานการจัดองค์กรการจัดคนเข้าทำงานการสั่งการและการควบคุมกิจการให้ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายขององค์กรด้วยความประหยัดและมีประสิทธิภาพ (ศิริพรพงศ์ศรีโรจน์, 2540) การใช้คนและเทคโนโลยีต่างๆเพื่อให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือตามแผนงานที่วางไว้หรือการจัดสรรการใช้กำลังคนกำลังเงินเทคโนโลยีและเวลาที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุดโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดหรือการอำนวยความสะดวกอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งโดยปกติเกี่ยวข้องกับการ

จัดใช้คนเงินวัสดุให้สอดคล้องได้ส่วนดีอย่างดีที่สุดเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ การจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการคือความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงานการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์เกิดจากการจูงใจที่จะทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมาตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่างๆได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกันแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกมาเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือการจูงใจการจูงใจเป็นความเต็มใจจะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพในหลายด้านและในหลายระดับในการทำงานซึ่งมีอยู่หลายประการเช่นการฝึกอบรมประสบการณ์ความรู้ฝึกฝนความยุติธรรมในการทำงานการรักษาระเบียบวินัยในการทำงานความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างความน่าเชื่อถือสมรรถภาพในการทำงานการกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนและการให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ทำงานได้ตามเป้าหมายจากความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาปรับปรุง

การทำงานของพนักงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ  
สูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลาง  
พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการ  
ทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย  
และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. เพศต่างกันประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย และ  
กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด แตกต่างกัน

2. อายุต่างกันประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย และ  
กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด  
แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษาต่างกันประสิทธิภาพ  
การทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความ  
ปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์  
จำกัด แตกต่างกัน

4. รายได้ต่อเดือนต่างกันประสิทธิภาพการ  
ทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย  
และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด  
แตกต่างกัน

5.ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน  
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท รักษา  
ความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจ  
เม้นท์ จำกัด แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ

กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ผู้ศึกษาได้  
กำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษารั้งนี้มุ่ง  
ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลาง  
พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง  
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงาน  
บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์  
ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 203 คน เป็น  
ชายจำนวน 185 คน เป็นหญิง จำนวน 18 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงาน  
บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์  
ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้  
สูตรของเครจซี่และมอร์แกนที่ระดับความเชื่อมั่น  
ร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 142 คนเป็น  
ชายจำนวน 125 คน เป็นหญิงจำนวน 17 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ  
กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับ  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลาง  
พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

3. นำผลการวิจัยเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการ  
พิจารณากำหนดแนวทางในการปรับปรุงการ  
บริหารจัดการประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน  
บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์  
ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลาง  
พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ตั้งอยู่ที่ วัง

ทองหลาง 655 ซ. ลาดพร้าว 80 แยก 21 แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร 10310 ประกอบธุรกิจรับจ้างทำความสะอาด และติดตั้งตรวจสอบลิฟท์และบันไดเลื่อน วันที่จดทะเบียน 19 ตุลาคม 2544ทุนจดทะเบียนปัจจุบัน 10,000,000 บาท

อายุ หมายถึง อายุของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยแบ่งเป็นตามช่วงอายุระหว่างน้อยกว่า 30ปี, 30-40ปี, 41-50ปีและมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด แบ่งเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการแต่งงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยจัดกลุ่มสถานภาพเป็นโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดโดยเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 12,000 บาท อยู่ระหว่าง 12,000 - 15,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด เริ่มทำงานกับบริษัทจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นความต้องการของเจ้าของผู้จัดการผู้บริหารผู้ประกอบการเป็นอย่างยิ่ง เพราะการมีประสิทธิภาพการทำงานนั้นหมายถึง

ศักยภาพของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพสามารถทำงานให้เกิดผลผลิตได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในเชิงธุรกิจจะทำให้เพิ่มผลผลิตได้อย่างดี

ด้านบุคลิก หมายถึงพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานมีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายมีสุขภาพจิตใจร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์มีความภาคภูมิใจต่อองค์กรมีความซื่อสัตย์พนักงานมีความคิดในการทำงานอย่างเป็นระบบพนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีความขยันอดทนและเสียสละเพื่องาน

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีความพยายามเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคก็ตาม ยินดีรับผิดชอบหากงานที่ทำงานมีความบกพร่อง และงานที่รับผิดชอบมีผลกระทบต่อองค์กรและลูกค้าโดยตรง

ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานจริง พนักงานมีความรู้และเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติ มีความรู้ตามกฎระเบียบข้อบังคับของงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่

ด้านการจัดการ หมายถึง ผู้บริหารทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆแก่พนักงานอย่างพอเพียงผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ยุติธรรมผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานผู้บริหารปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาค

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัยและกลาง พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด คำนวณขนาด ตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับ ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 142 คนเป็น เป็นชายจำนวน 125 คน เป็นหญิง จำนวน 17 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตาม ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเองโดย

เลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตาราง โปรแกรมสำเร็จรูป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถามเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลาง พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) โดย กำหนดเกณฑ์ คะแนนการประมาณค่าดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพใน การทำงานมากที่สุด

คะแนน 4หมายถึงระดับประสิทธิภาพใน การทำงานมาก

คะแนน3หมายถึงระดับประสิทธิภาพใน การทำงานปานกลาง

คะแนน 2หมายถึงระดับประสิทธิภาพใน การทำงานน้อย

คะแนน 1หมายถึงระดับประสิทธิภาพใน การทำงานน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของ แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

2. นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ ที่กำหนด

3. ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูป โดย

วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.2 ประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลาง พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

3.3 เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพ ในการทำงานจำแนกตาม เพศ โดยการทดสอบค่า (t-test Independent)

3.4 เปรียบเทียบระดับ ระดับ ประสิทธิภาพในการทำงานในแต่ละด้านจำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน เพื่อ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-wayANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐานการทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test และ One way ANOVA

#### ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการศึกษา “ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 88.03 เป็นเพศหญิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.97 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 52.11 รองลงมาคืออายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 26.06 มีอายุน้อยกว่า 30 ปีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.42 น้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.41 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 94.37 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.52 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.11 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 12,000 – 15,000 บาทจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 59.15 รองลงมาได้ต่อเดือนต่ำกว่า 12,000 บาทจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 26.06 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไปจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.79 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยมาแล้วอยู่ระหว่าง 5 – 10ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 69.72 รองลงมาใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10ปี ขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.08

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านบุคคลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดมากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบด้านการจัดการและด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด น้อยที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดด้านบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นตามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเรื่องพนักงานมีความซื่อสัตย์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นเรื่องพนักงานมีความคิดในการทำงานอย่างเป็นระบบและพนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่วนประเด็นเรื่องพนักงานมีความขยันอดทนและเสียสละเพื่องานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ในด้านนี้น้อยที่สุด ส่วนด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นตามกลุ่ม



ตัวอย่างเห็นว่าเรื่องท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นเรื่องท่านมีความพยายามเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคก็ตาม ส่วนประเด็นเรื่องท่านยินดีรับผิดชอบหากงานที่ท่านทำมีความบกพร่อง และงานที่ท่านรับผิดชอบมีผลกระทบต่อองค์กรโดยตรงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดในด้านนี้น้อยที่สุด ส่วนด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นตามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเรื่องท่านได้รับการฝึกอบรม ก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง และท่านมีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือประเด็นเรื่องท่านเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ ส่วนประเด็นเรื่องท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ ตามความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ในด้านนี้น้อยที่สุด ส่วนด้านการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นตามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเรื่องผู้บริหารให้คำตอบแทนและสวัสดิการต่างๆแก่พนักงานอย่างพอเพียงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ในด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ

รองลงมาคือประเด็นเรื่องผู้บริหารปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาค ส่วนประเด็นเรื่องผู้บริหารมีความรู้ความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดในด้านนี้น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ สมมติฐาน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดจำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านบุคคล และด้านบุคคล

เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามจำแนกตามเพศ ด้านบุคคล พบว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดจำแนกตามเพศ ด้านบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นเรื่องพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน พนักงานมีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานมีสุขภาพจิตใจร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และพนักงานมีความภักดีต่อองค์กร ส่วนประเด็นคำถามพบว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดจำแนกตามเพศ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เฉพาะประเด็นเรื่องท่านมีความพยายามเต็มที่ให้ งานที่รับผิดชอบสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคก็ตาม ส่วน ประเด็นคำถามพบว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษา ความปลอดภัย และ กลางพรวพเพอร์ตี้ แมเนจ เม้นท์ จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านความรู้และเข้าใจ ในงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็นคำถาม ส่วนประเด็น คำถามพบว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษา ความปลอดภัย และ กลางพรวพเพอร์ตี้ แมเนจ เม้นท์ จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นเรื่องผู้บริหารปฏิบัติต่อพนักงานอย่าง เสมอภาค

ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของ พนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรวพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่ม ตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษา ความปลอดภัย และ กลางพรวพเพอร์ตี้ แมเนจ เม้นท์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของ พนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรวพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลาง พรวพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ไม่แตกต่างกันใน ทุก ๆ ด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของ พนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรวพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความ คิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรวพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ไม่ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของ พนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรวพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความ ปลอดภัย และ กลางพรวพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดไม่แตกต่างกัน

#### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษา ความปลอดภัย และ กลางพรวพเพอร์ตี้ แมเนจ เม้นท์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรวพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะ เรื่องพนักงานมีความซื่อสัตย์ รองลงมาคือด้านความ รับผิดชอบโดยเฉพาะเรื่องท่านรับผิดชอบงานที่ ได้รับมอบหมายเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ด้านการจัดการโดยเฉพาะเรื่องผู้บริหารให้ คำตอบแทนและสวัสดิการต่างๆแก่พนักงานอย่าง พอเพียง และด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรวพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดน้อยที่สุดโดยเฉพาะเรื่องท่าน

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็ม  
ความสามารถ ตามความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ

การทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่า  
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษา  
ความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจ  
मेंท์ จำกัดจำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี  
เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการ  
ทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย  
และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจमेंท์ จำกัด  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
เฉพาะด้านบุคคล และด้านบุคคล ส่วนอายุ พบว่า  
กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อ  
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษา  
ความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจ  
मेंท์ จำกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .05 เฉพาะด้านการจัดการ สำหรับระดับ  
การศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา  
ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการ  
ทำงานของพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย และ  
กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจमेंท์ จำกัดไม่แตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ  
ด้าน ส่วนรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี  
รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ  
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษา  
ความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจ  
मेंท์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .05 เฉพาะด้านการจัดการ และสำหรับ  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ  
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท รักษา  
ความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจ  
मेंท์ จำกัดไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

## 1. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1.1 ด้านบุคคล ผู้บริหารของบริษัท  
รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้  
แมเนจमेंท์ จำกัด ต้องมีนโยบายในการสนับสนุน  
และส่งเสริมให้พนักงานมีความขยันอดทนและ  
เสียสละเพื่องาน

1.2 ด้านความรับผิดชอบผู้บริหารของ  
บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้  
แมเนจमेंท์ จำกัด ต้องมีนโยบายในการ  
สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานรับผิดชอบต่องาน  
ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด  
ไว้ มีความพยายามเต็มที่ให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จ  
แม้จะมีอุปสรรคก็ตาม ยินดีรับผิดชอบหากงานที่ทำ  
มีความบกพร่อง และงานที่รับผิดชอบมีผลกระทบ  
ต่อองค์กรและลูกค้าโดยตรง

1.3 ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่  
ปฏิบัติผู้บริหารของบริษัท รักษาความปลอดภัย  
และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจमेंท์ จำกัด ต้องมี  
นโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงาน  
ได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานจริง  
พนักงานมีความรู้และเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่  
ปฏิบัติ มีความรู้ตามกฎระเบียบข้อบังคับของงานใน  
หน้าที่ที่ปฏิบัติ มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญ  
ของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่

1.4 ด้านการจัดการ ผู้บริหารของ  
บริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้  
แมเนจमेंท์ จำกัด ต้องมีนโยบายในการ  
สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้  
ความสามารถ

## 2. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพ  
การทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความ  
ปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจमेंท์

จำกัดควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง

2.2 ควรมีการศึกษาเรื่องความคาดหวังของลูกค้าที่มีต่อการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาใช้ปรับปรุงการทำงานของพนักงาน

2.3ควรมีการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนอบรมและพัฒนาความรู้ในการทำงานให้กับพนักงานต่อไป

2.4 ควรมีการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัดเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการการทำงานต่อไป

2.5 ควรมีการศึกษาเรื่องความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานบริษัท รักษาความปลอดภัย และ กลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้กับพนักงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กานดา จันท์แย้ม. (2556). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์.

กิติมา ปรีดีติลก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ.กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์.

ชนิษฐา ด้านธีรวณิชย์. (2541). การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการปรึกษาทาง

โทรศัพท์ในสังกัดกรมสุขภาพจิต เขตกรุงเทพมหานคร-ปริมณฑลกับเขตภูมิภาค.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชาติรี พัฒนเลิศพันธุ์. (2546). ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีดีไอเอ.สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย (สาขาวิชาการจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชาโรณี จันท์แสงศรี. (2540).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.ปริญญาโทบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.กรุงเทพฯ: วี.พรินท์ (1991).

ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ.

ชัย เมฆกระจาย. (2547). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทางทางพิเศษแห่งประเทศไทย.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏพระนคร.

นคร บางน้อมน้อย. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานการเดินรถการรถไฟแห่งประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีนายสถานีรถไฟในสังกัดกองจัดการเดินรถเขต 2. ภาคนิพนธ์

- ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธรรมบุศย์. (2540). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. วารสารแนะแนว, 31(166),25-30.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะวรรณ มารวิชัย. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบริษัท อีซีบาย จำกัด (มหาชน).นันทบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปัญญา ศรีเพชรสุวรรณ. (2547). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรทิพย์ เย็นจะบก และกมลรัฐ อินทรทัศน์. (2556). กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552 ก).ทฤษฎีองค์การศาสตร์. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552 ข).รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2552). การวางแผนกลยุทธ์และการวิเคราะห์โครงการ.กรุงเทพฯ: ไทยพัฒนารายวันการพิมพ์.
- ภัทรีย์จันทร์ทองกุล. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ :กรณีศึกษา บริษัท ตลาด ดอท คอม จำกัด.
- การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- มานะ พิจุลย์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยาปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ยุภาวดี ภูผาหลวง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น.มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรจิตร หนองแก. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัชรီ ชูธรรม. (2526). ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานม.ป.ท.: กรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการ.
- วันวิสาข์ เกิดผล. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนประกอบอากาศยาน ในจังหวัดสมุทรปราการ.ปริญญาโท บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศักรินทร์ วิชาธรรม. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7.

- 
- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ.กรุงเทพฯ : เทคนิค19.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). ทฤษฎีองค์การ ฉบับ มา ต ร ร ฐ า น (Organizational Theory).กรุงเทพมหานคร: ไดมอนด์ บิสซิเนสเวิร์ล.
- สมชาย เรืองวงศ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาซีคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ย้ ม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมบูรณ์ ศิริสรหรือชัย. (2553). สัมมนาทฤษฎีองค์การ และการจัดการ [เอกสารคำสอน].นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สวย สม . (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.สารนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา การศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ. (2543). พฤติกรรมองค์การและการจัดการ.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมยศ แยม്മื่อน. (2351). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทเอเชียน มารีนเซอร์วิส จำกัด (มหาชน).สารนิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). จิตวิทยาการจัดการ องค์การอุตสาหกรรม.กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์.
- สว่าง ฉวีวรรณ. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษา เฉพาะกรณีจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ สุชาติดา กาญจนนิมมาน. (2541). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: ศึกษา เฉพาะกรณีสำนักงานประมาณ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพานีสถิตย์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพงษ์ ภิชัยภาพ.(2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์วท.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2519). หลักการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แพรวพิทยา
- เสนาะ ดิยาวี. (2539). การบริหารงานบุคคล.(พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานงานบริษัท วิริยะ ชัพพลาญ จำกัด.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ

---

มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระ  
นคร.