

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท คาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 281 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอและอภิปรายผลการวิเคราะห์ ในรูปของตารางแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด โดยหาค่า t-test จำแนกตามเพศ และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรส โดยหาค่า F-test

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$n$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$t$	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
$F$	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท คาโต้อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรส

ตาราง 2 ค่าความถี่และร้อยละของผู้บริโภคจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรส

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
		281	100.0
เพศ			
	ชาย	39	13.9
	หญิง	242	86.1
อายุ			
	18 -25 ปี	110	39.2
	26 - 35 ปี	151	53.7
	36 - 45 ปี	20	7.1
ระดับการศึกษา			
	มัธยมศึกษาตอนต้น	75	26.7
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	103	36.7
	ปวส.หรือเทียบเท่า	51	18.1
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	52	18.5
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน			
	พนักงานระดับปฏิบัติการ L.1 - L.3	226	80.4
	พนักงานระดับหัวหน้างาน L.4 – L.6	52	18.5
	พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา L.7 - L.10	3	1.1

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	281	100.0
อายุงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	65	23.1
1 - 2 ปี	85	30.3
3 - 4 ปี	54	19.2
5 ปีขึ้นไป	77	27.4
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	216	76.9
10,001 - 20,000 บาท	60	21.3
20,001 - 30,000 บาท	5	1.8
สถานภาพสมรส		
โสด	112	39.9
สมรส	156	55.5
หย่าร้าง/หม้าย	13	4.6

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 86.1 รองลงมาเป็นเพศชาย มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปี มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมามีอายุ 18 - 25 ปี มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และน้อยที่สุดมีอายุ 36 - 45 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมา มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมา มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาปวส.หรือเทียบเท่า มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ L.1 - L.3 มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 รองลงมา มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับหัวหน้างาน L.4 - L.6 มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และน้อยที่สุด

มีตำแหน่งงานพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา L.7 - L.10 มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 - 2 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 รองลงมา มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 รองลงมา มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และน้อยที่สุดมีอายุงาน 3 - 4 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และน้อยที่สุด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 พนักงานส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมา มีสถานภาพโสด มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 และน้อยที่สุด มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการ ทำงาน	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
ชื่อเสียงและความมั่นคงของบริษัท	3.51	0.80	มาก
ความพึงพอใจในงานที่ทำ	3.53	0.85	มาก
โดยรวม	3.52	0.83	มาก

จากตาราง 3 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $3.40 \leq \bar{X} \leq 4.19$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ ชื่อเสียงและความมั่นคงของบริษัท ( $\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.80$ ) และความพึงพอใจในงานที่ทำ ( $\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.85$ )

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ

ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
นโยบายการบริหารมีความชัดเจน	3.27	0.92	ปานกลาง
ในหน่วยงานมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ	3.26	0.87	ปานกลาง
บริษัทสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงาน	3.30	0.97	ปานกลาง
การติดต่อสื่อสารภายในบริษัท	3.32	0.87	ปานกลาง
<b>โดยรวม</b>	<b>3.29</b>	<b>0.91</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $2.60 \leq \bar{X} \leq 3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ บริษัทสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงาน ( $\bar{X} = 3.30, S.D. = 0.97$ ) การติดต่อสื่อสารภายในบริษัท ( $\bar{X} = 3.32, S.D. = 0.87$ ) นโยบายการบริหารมีความชัดเจน ( $\bar{X} = 3.27, S.D. = 0.92$ ) และในหน่วยงานมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.26, S.D. = 0.87$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
ความเหมาะสมกับสถานที่การปฏิบัติงาน	3.32	0.82	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.31	0.94	ปานกลาง
ลักษณะการทำงาน เช่น ยืนทำงาน	3.28	0.90	ปานกลาง
โดยรวม	<b>3.30</b>	<b>0.89</b>	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $2.60 \leq \bar{X} \leq 3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความเหมาะสมกับสถานที่การปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.32$ , *S.D.* = 0.82) สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.31$ , *S.D.* = 0.94) และลักษณะการทำงาน เช่น ยืนทำงาน ( $\bar{X} = 3.28$ , *S.D.* = 0.90)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.11	1.04	ปานกลาง
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.05	1.17	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และความสามารถ	3.36	1.11	ปานกลาง
โดยรวม	<b>3.17</b>	<b>1.11</b>	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $2.60 \leq \bar{X} \leq 3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ดังนี้ การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและความสามารถ ( $\bar{X} = 3.36$ ,  $S.D. = 1.11$ ) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.11$ ,  $S.D. = 1.04$ ) และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{X} = 3.05$ ,  $S.D. = 1.17$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
การปกครองของหัวหน้า	3.38	1.07	ปานกลาง
การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.65	0.95	มาก
ความสามัคคีในแผนก	3.55	1.01	มาก
โดยรวม	<b>3.53</b>	<b>1.01</b>	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $3.40 \leq \bar{X} \leq 4.19$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก และปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.65$ ,  $S.D. = 0.95$ ) ความสามัคคีในแผนก ( $\bar{X} = 3.55$ ,  $S.D. = 1.01$ ) และมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ การปกครองของหัวหน้า ( $\bar{X} = 3.38$ ,  $S.D. = 1.07$ )



ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
การจัดงานเลี้ยงและสังสรรค์ประจำปีพร้อมแจกของรางวัลให้กับพนักงาน	3.42	0.95	มาก
เงินช่วยเหลือต่างๆ	3.33	1.04	ปานกลาง
โบนัส	3.36	1.04	ปานกลาง
เงินเกษียณอายุการทำงาน	3.30	1.06	ปานกลาง
การปรับเงินค่าจ้าง ประจำปี	3.27	1.13	ปานกลาง
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.25	1.08	ปานกลาง
<b>โดยรวม</b>	<b>3.32</b>	<b>1.05</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $2.60 \leq \bar{X} \leq 3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากและปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ การจัดงานเลี้ยงและสังสรรค์ประจำปีพร้อมแจกของรางวัลให้กับพนักงาน ( $\bar{X} = 3.42$ ,  $S.D. = 0.95$ ) และมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ โบนัส ( $\bar{X} = 3.36$ ,  $S.D. = 1.04$ ) เงินช่วยเหลือต่างๆ ( $\bar{X} = 3.33$ ,  $S.D. = 1.04$ ) เงินเกษียณอายุการทำงาน ( $\bar{X} = 3.30$ ,  $S.D. = 1.06$ ) การปรับเงินค่าจ้าง ประจำปี ( $\bar{X} = 3.27$ ,  $S.D. = 1.13$ ) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ( $\bar{X} = 3.25$ ,  $S.D. = 1.08$ )

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน

ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
เงินเดือน	3.11	1.18	ปานกลาง
ค่าครองชีพ	3.13	1.20	ปานกลาง
เบี่ยขยัน	3.23	1.17	ปานกลาง
ผลตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา (OT)	3.33	1.15	ปานกลาง
โดยรวม	<b>3.20</b>	<b>1.18</b>	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $2.60 \leq \bar{X} \leq 3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ผลตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา (OT) ( $\bar{X} = 3.33$ , *S.D.* = 1.15) เบี่ยขยัน ( $\bar{X} = 3.23$ , *S.D.* = 1.17) ค่าครองชีพ ( $\bar{X} = 3.13$ , *S.D.* = 1.20) และ เงินเดือน ( $\bar{X} = 3.11$ , *S.D.* = 1.18)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

โดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน	3.52	0.83	มาก
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	3.29	0.91	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.30	0.89	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.17	1.11	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.53	1.01	มาก
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.32	1.05	ปานกลาง
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	3.20	1.18	ปานกลาง
<b>โดยรวม</b>	<b>3.33</b>	<b>0.99</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 10 พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม พนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $2.60 \leq \bar{X} \leq 3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก และปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.53$ ,  $S.D. = 1.01$ ) ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.52$ ,  $S.D. = 0.83$ ) และมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.32$ ,  $S.D. = 1.05$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.30$ ,  $S.D. = 0.89$ ) ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ( $\bar{X} = 3.29$ ,  $S.D. = 0.91$ ) ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.20$ ,  $S.D. = 1.18$ ) และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.17$ ,  $S.D. = 1.11$ )

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ โดยหาค่า t-test และเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรส โดยหาค่า F-test

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรส มีสมมติฐานทางการวิจัย ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทคาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคาโต้เล็ก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน แสดงรายละเอียดตามตาราง 11 ถึง ตาราง 33

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 39)		หญิง (n = 242)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน	3.38	0.68	3.54	0.72	1.28	0.20
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	3.14	0.72	3.31	0.69	1.43	0.15
ด้านสภาพการทำงาน	3.25	0.63	3.31	0.70	0.54	0.58
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	2.99	0.90	3.20	0.98	1.27	0.20
ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.20	0.79	3.58	0.88	2.55	0.01*
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.29	0.74	3.33	0.90	0.26	0.79
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	3.22	0.96	3.20	1.12	0.13	0.89
<b>โดยรวม</b>	<b>3.21</b>	<b>0.60</b>	<b>3.35</b>	<b>0.70</b>	<b>1.21</b>	<b>0.22</b>

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 6 ด้าน แสดงว่าเพศที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่า เพศที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

ตาราง 12 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม อายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.708	2	.354	.688	<b>.504</b>
	ภายในกลุ่ม	143.164	278	.515		
	รวม	143.872	280			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	7.720	2	3.860	8.513	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	126.056	278	.453		
	รวม	133.776	280			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.960	2	.480	.996	<b>.371</b>
	ภายในกลุ่ม	134.015	278	.482		
	รวม	134.975	280			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.607	2	.303	.322	<b>.725</b>
	ภายในกลุ่ม	262.071	278	.943		
	รวม	262.678	280			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.082	2	.041	.053	<b>.948</b>
	ภายในกลุ่ม	216.412	278	.778		
	รวม	216.494	280			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	7.720	2	3.860	8.513	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	126.056	278	.453		
	รวม	133.776	280			
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.086	2	.043	.056	<b>.946</b>
	ภายในกลุ่ม	214.009	278	.770		
	รวม	214.095	280			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.423	2	.212	.174	<b>.841</b>
	ภายในกลุ่ม	338.803	278	1.219		
	รวม	339.226	280			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.440	2	.220	.465	<b>.629</b>
	ภายในกลุ่ม	131.656	278	.474		
	รวม	132.096	280			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 6 ด้าน แสดงว่า อายุที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่า อายุที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ แตกต่างกัน ดังนั้น จึงจำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 13 ต่อไปนี้

ตาราง 13 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านนโยบายการบริหารจัดการ กับ อายุ

อายุ	18 -25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี
18 -25 ปี		0.3058*	
26 - 35 ปี			
36 - 45 ปี		0.4376*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 18 -25 ปี มีระดับความคิดเห็นความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ มากกว่า (0.3058)พนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ มากกว่า (0.4376)พนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี

ตาราง 14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.355	3	1.785	3.570	<b>0.015*</b>
	ภายในกลุ่ม	138.517	277	.500		
	รวม	143.872	280			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2.224	3	.741	1.561	0.199
	ภายในกลุ่ม	131.553	277	.475		
	รวม	133.776	280			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.538	3	.179	.369	0.775
	ภายในกลุ่ม	134.437	277	.485		
	รวม	134.975	280			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.105	3	5.702	6.431	0.000*
	ภายในกลุ่ม	245.572	277	.887		
	รวม	262.678	280			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.845	3	2.948	3.933	0.009*
	ภายในกลุ่ม	207.649	277	.750		
	รวม	216.494	280			
ด้านขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.204	3	2.735	3.679	0.013*
	ภายในกลุ่ม	205.891	277	.743		
	รวม	214.095	280			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	25.588	3	8.529	7.533	0.000*
	ภายในกลุ่ม	313.639	277	1.132		
	รวม	339.226	280			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.147	3	2.049	4.506	0.004*
	ภายในกลุ่ม	125.949	277	.455		
	รวม	132.096	280			



จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่าระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารจัดการ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 5 ด้าน แสดงว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน แตกต่างกันได้ ดังนั้น จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 15 – 19 ต่อไปนี้

ตาราง 15 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงานกับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	ปวส.หรือเทียบเท่า	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น			0.3121*	
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า				
ปวส.หรือเทียบเท่า				
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป			0.4370*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า (0.3121)พนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส.หรือเทียบเท่า ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า(0.4370)พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่า

ตาราง 16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher 's LSD procedure ระหว่าง ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานกับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	ปวส.หรือเทียบเท่า	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น				
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า				
ปวส.หรือเทียบเท่า				
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	0.6503*	0.6503*	0.5486*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่า (0.6503, 0.6503, 0.5486) พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น, พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส.หรือเทียบเท่า

ตาราง 17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher 's LSD procedure ระหว่าง ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานกับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	ปวส.หรือเทียบเท่า	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น				
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า				
ปวส.หรือเทียบเท่า				
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป		0.4576*	0.4994*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากกว่า (0.4576, 0.4994) พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส.หรือเทียบเท่า

ตาราง 18 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher 's LSD procedure ระหว่าง ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ เทียบเท่า	ปวส.หรือ เทียบเท่า	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น				
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า				
ปวส.หรือเทียบเท่า				
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป				0.4826*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า (0.4826) พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

ตาราง 19 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher 's LSD procedure ระหว่าง ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน กับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ เทียบเท่า	ปวส.หรือ เทียบเท่า	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น				
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า				
ปวส.หรือเทียบเท่า				
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	0.6403*	0.8540*	0.5386*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน มากกว่า (0.6403, 0.8540, 0.5386)พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ,พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่า

ตาราง 20 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.897	2	1.948	3.870	.022*
	ภายในกลุ่ม	139.975	278	.504		
	รวม	143.872	280			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	.739	2	.370	.772	.463
	ภายในกลุ่ม	133.037	278	.479		
	รวม	133.776	280			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.186	2	.093	.192	.825
	ภายในกลุ่ม	134.789	278	.485		
	รวม	134.975	280			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	29.179	2	14.589	17.370	.000*
	ภายในกลุ่ม	233.499	278	.840		
	รวม	262.678	280			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.668	2	3.834	5.104	.007*
	ภายในกลุ่ม	208.826	278	.751		
	รวม	216.494	280			
ด้านขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.057	2	5.529	7.570	.001*
	ภายในกลุ่ม	203.038	278	.730		
	รวม	214.095	280			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	27.331	2	13.666	12.181	.000*
	ภายในกลุ่ม	311.895	278	1.122		
	รวม	339.226	280			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.957	2	3.478	7.727	.001*
	ภายในกลุ่ม	125.139	278	.450		
	รวม	132.096	280			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ และด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 5 ด้าน แสดงว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน แตกต่างกััน ดังนั้น จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 21 – 25 ต่อไปนี้

ตาราง 21 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher 's LSD procedure ระหว่าง ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน กับตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บังคับบัญชา
	L.1 - L.3	L.4 - L.6	L.7 - L.10
ระดับปฏิบัติการ			
L.1 - L.3			
ระดับหัวหน้างาน			
L.4 - L.6	0.2884*		
ระดับผู้บังคับบัญชา			
L.7 - L.10			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 21 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน L.4 - L.6 มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งมีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า (0.2884) พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ L.1 - L.3

ตาราง 22 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher 's LSD procedure ระหว่าง ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานกับ ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ L.1 - L.3	ระดับหัวหน้างาน L.4 - L.6	ระดับผู้บังคับบัญชา L.7 - L.10
ระดับปฏิบัติการ L.1 - L.3			
ระดับหัวหน้างาน L.4 - L.6	0.8196*		1.1795*
ระดับผู้บังคับบัญชา L.7 - L.10			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 22 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน L.4 - L.6 มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่า (0.8196,1.1795) พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ L.1 - L.3 และพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บังคับบัญชา L.7 - L.10



ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานกับตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้างาน	ระดับผู้บังคับบัญชา
	L.1 - L.3	L.4 - L.6	L.7 - L.10

ระดับปฏิบัติการ

L.1 - L.3

ระดับหัวหน้างาน

0.4111\*

L.4 - L.6

ระดับผู้บังคับบัญชา

L.7 - L.10

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 23 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน L.4 - L.6 มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากกว่า (0.4111)พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ L.1 - L.3

ตาราง 24 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กับตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ L.1 - L.3	ระดับหัวหน้างาน L.4 - L.6	ระดับผู้บังคับบัญชา L.7 - L.10
ระดับปฏิบัติการ L.1 - L.3			
ระดับหัวหน้างาน L.4 - L.6	0.4618*		1.2051*
ระดับผู้บังคับบัญชา L.7 - L.10			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน L.4 - L.6 มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า (0.4618, 1.2051) พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ L.1 - L.3 และพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บังคับบัญชา L.7 - L.10

ตาราง 25 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher 's LSD procedure ระหว่าง ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนกับตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ L.1 - L.3	ระดับหัวหน้างาน L.4 - L.6	ระดับผู้บังคับบัญชา L.7 - L.10
ระดับปฏิบัติการ L.1 - L.3			
ระดับหัวหน้างาน L.4 - L.6	0.7761*		1.4247*
ระดับผู้บังคับบัญชา L.7 - L.10			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 25 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน L.4 - L.6 มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน มากกว่า (0.7761,1.4247) พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ L.1 - L.3 และพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บังคับบัญชา L.7 - L.10

ตาราง 26 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.236	3	.079	.152	.929
	ภายในกลุ่ม	143.636	277	.519		
	รวม	143.872	280			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	6.378	3	2.126	4.623	.004*
	ภายในกลุ่ม	127.398	277	.460		
	รวม	133.776	280			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.664	3	1.221	2.577	.054
	ภายในกลุ่ม	131.311	277	.474		
	รวม	134.975	280			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.264	3	1.755	1.888	.132
	ภายในกลุ่ม	257.414	277	.929		
	รวม	262.678	280			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.494	3	1.831	2.404	.068
	ภายในกลุ่ม	211.000	277	.762		
	รวม	216.494	280			
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.134	3	1.711	2.269	.081
	ภายในกลุ่ม	208.961	277	.754		
	รวม	214.095	280			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	9.944	3	3.315	2.788	.041*
	ภายในกลุ่ม	329.282	277	1.189		
	รวม	339.226	280			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.959	3	.986	2.115	.098
	ภายในกลุ่ม	129.137	277	.466		
	รวม	132.096	280			

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 5 ด้านแสดงว่า อายุงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจ ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่า อายุงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน แตกต่างกัน ดังนั้น จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 27 – 28 ต่อไปนี้

ตาราง 27 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher 's LSD procedure ระหว่าง ด้านนโยบายการบริหารจัดการ กับอายุงาน

อายุงาน	ไม่เกิน 1 ปี	1 - 2 ปี	3 - 4 ปี	5 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 1 ปี		0.2511*	0.3618*	0.3962*
1 - 2 ปี				
3 - 4 ปี				
5 ปีขึ้นไป				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 27 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ มากกว่า (0.2511, 0.3618, 0.3962) พนักงานที่มีอายุงาน 1 - 2 ปี , พนักงานที่มีอายุงาน 3 - 4 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป

ตาราง 28 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน กับอายุงาน

อายุงาน	ไม่เกิน 1 ปี	1 - 2 ปี	3 - 4 ปี	5 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 1 ปี				
1 - 2 ปี				
3 - 4 ปี				
5 ปีขึ้นไป			0.5369*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 28 พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนมากกว่า (0.5369) พนักงานที่มีอายุงาน 3 - 4 ปี

ตาราง 29 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.766	2	.883	1.727	.180
	ภายในกลุ่ม	142.106	278	.511		
	รวม	143.872	280			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.672	2	.836	1.759	.174
	ภายในกลุ่ม	132.104	278	.475		
	รวม	133.776	280			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.271	2	.136	.280	.756
	ภายในกลุ่ม	134.704	278	.485		
	รวม	134.975	280			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.167	2	10.083	11.559	.000*
	ภายในกลุ่ม	242.511	278	.872		
	รวม	262.678	280			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.279	2	1.639	2.137	.120
	ภายในกลุ่ม	213.216	278	.767		
	รวม	216.494	280			
ด้านขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.998	2	2.999	4.006	.019*
	ภายในกลุ่ม	208.098	278	.749		
	รวม	214.095	280			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	21.127	2	10.564	9.232	.000*
	ภายในกลุ่ม	318.099	278	1.144		
	รวม	339.226	280			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.318	2	2.159	4.697	.010*
	ภายในกลุ่ม	127.778	278	.460		
	รวม	132.096	280			

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนแตกต่างกัน ดังนั้น จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 30 – 31 ต่อไปนี้



ตาราง 30 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท
ไม่เกิน 10,000 บาท			
10,001 - 20,000 บาท	0.5858*		
20,001 - 30,000 บาท	1.0358*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 30 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่า (0.5858) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่า (1.0358) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท

ตาราง 31 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher 's LSD procedure ระหว่าง ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนกับรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท
ไม่เกิน 10,000 บาท			
10,001 - 20,000 บาท		0.6676*	
20,001 - 30,000 บาท			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 31 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนมากกว่า (0.6676) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท

ตาราง 32 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.302	2	1.651	3.265	.040*
	ภายในกลุ่ม	140.570	278	.506		
	รวม	143.872	280			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.601	2	.800	1.684	.188
	ภายในกลุ่ม	132.175	278	.475		
	รวม	133.776	280			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.058	2	.029	.060	.942
	ภายในกลุ่ม	134.917	278	.485		
	รวม	134.975	280			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.418	2	2.209	2.378	.095
	ภายในกลุ่ม	258.260	278	.929		
	รวม	262.678	280			
ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.251	2	1.625	2.119	.122
	ภายในกลุ่ม	213.244	278	.767		
	รวม	216.494	280			
ด้านขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.404	2	2.202	2.919	.056
	ภายในกลุ่ม	209.691	278	.754		
	รวม	214.095	280			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.521	2	2.260	1.878	.155
	ภายในกลุ่ม	334.705	278	1.204		
	รวม	339.226	280			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.322	2	.661	1.405	.247
	ภายในกลุ่ม	130.774	278	.470		
	รวม	132.096	280			

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 6 ด้าน แสดงว่า สถานภาพที่ต่างกัน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่า สถานภาพที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน ดังนั้น จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 33 ต่อไปนี้

ตาราง 33 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน กับสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด			
สมรส			0.5064*
หย่าร้าง/หม้าย			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 33 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า (0.5064) พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย