บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด 2) ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ใช้แบบสอบถาม จำนวน 112 ชุด กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานของบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอและอภิปรายผลการวิเคราะห์ในรูปของตาราง แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน รายได้ต่อเดือน และ ประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความถี่ และร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	112	100.0
เพศ		
ชาย	42	37.5
หญิง	70	62.5
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	15	13.4
25 - 30 ปี	36	32.2
31 - 35 ปี	40	35.7
36 - 40 ปี	13	11.6
41 ปีขึ้นไป	8	7.1
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา/ปวช.	76	67.9
อนุปริญญาตรี/ปวส.	15	13.4
ปริญญาตรีขึ้นไป	21	18.7
ประเภทพนักงาน		
ระดับจัดการ	7	6.3
ระดับบังคับบัญชาหรือวิชาชีพ	12	10.7
ระดับปฏิบัติการ	93	83.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	112	100.0
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,001 บาท	73	65.2
10,001 - 20,000 บาท	29	25.9
20,001 - 30,000 บาท	4	3.6
30,001 บาทขึ้นไป	6	5.3
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	9	8.0
1 - 2 ปี	10	8.9
3 - 5 ปี	19	17.0
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	74	66.1
รวม	112	100.0

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาเป็นเพศชาย มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 35 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมามีอายุ 25 - 30 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 รองลงมามีอายุ 36 - 40 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และน้อยที่สุดมีอายุ41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาอนุปริญญาตรี/ปวส. มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4

พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 รองลงมาเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชาหรือวิชาชีพ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และน้อยที่สุดเป็นพนักงานระดับจัดการ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ25.9 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 3 - 5 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 2 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด ประกอบด้วย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 3 - 7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับความคิดเห็น
พนักงานได้ให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.75	.75	มาก
พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนงานเพื่อควบคุมงานให้เสร็จตามเวลา	3.88	.87	มาก
หน่วยงานได้เผยแพร่ข้อมูลของแต่ละแผนกเกี่ยวกับการทำงานเสร็จตามเวลาให้พนักงานรับทราบโดยทั่วกัน	3.38	.85	ปานกลาง
นโยบาการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมงานที่เสร็จตามเวลาควบคุมของหน่วยงานมีความชัดเจนและปฏิบัติได้	3.60	.86	มาก
หน่วยงานมีการวางแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.57	.81	มาก
รวม	3.64	.83	มาก

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($3.40 \leq \overline{X} \leq 4.19$) ได้แก่ พนักงานได้ให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.75, *S.D.* = .75) พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนงานเพื่อควบคุมงานให้เสร็จตามเวลา ($\overline{X}$ = 3.88, *S.D.* = .87) นโยบายการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมงานที่เสร็จตามเวลาควบคุมของหน่วยงานมีความชัดเจนและปฏิบัติได้ ($\overline{X}$ = 3.60, *S.D.* = .86) และหน่วยงานมีการวางแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

($\overline{X}$ = 3.57, *S.D.* = .81) ส่วนในเรื่อง หน่วยงานได้เผยแพร่ข้อมูลพนักงานของแต่ละแผนกเกี่ยวกับการทำงานเสร็จตามเวลาให้ทราบโดยทั่วกัน ($\overline{X}$ = 3.38, *S.D.* = .85) พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน

ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานได้จัดทำแผนการอบรมพนักงานใหม่ทุกคนก่อนเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่จริง	3.67	.99	มาก
หน่วยงานได้จัดทำแผนภูมิแสดงสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างเหมาะสม	3.51	.90	มาก
หน่วยงานให้พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างถูกต้องในการบริหารงานภายในองค์การ	3.38	.77	ปานกลาง
หน่วยงานกระจายอำนาจความรับผิดชอบไปตามหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.52	.72	มาก
หน่วยงานได้จัดให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้มีความถูกต้องชัดเจน เพื่อที่ทำงานไม่ผิดพลาด	3.46	.75	มาก
รวม	3.51	.83	มาก

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($3.40 \leq \overline{X} \leq 4.19$) ได้แก่ หน่วยงานได้จัดทำแผนการอบรมพนักงานใหม่ทุกคนก่อนเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่จริง ($\overline{X}$ = 3.67, *S.D.* = .99) หน่วยงานได้จัดทำแผนภูมิแสดงสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.51 , *S.D.* = .90) หน่วยงานกระจายอำนาจความรับผิดชอบไปตามหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.52 , *S.D.* = .72) และหน่วยงานได้จัดให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้มีความถูกต้องชัดเจน เพื่อที่ทำงานไม่ผิดพลาด ($\overline{X}$ = 3.46,

S.D. = .75) ส่วนในเรื่องหน่วยงานให้พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างถูกต้องในการบริหารงานภายในองค์การ ($\overline{X}$ = 3.38, *S.D.* = .77) พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานได้แจ้งนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้พนักงาน เข้าใจอย่างชัดเจนหน่วยงาน	3.54	.78	มาก
สร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน	3.39	.66	ปานกลาง
หัวหน้างานมีการสร้างความจงรักภักดี และความตระหนักที่จะฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.40	.72	มาก
หัวหน้างานให้คำปรึกษาและแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแก่พนักงาน	3.46	.79	มาก
รวม	3.45	.74	มาก

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($3.40 \leq \overline{X} \leq 4.19$) ได้แก่หน่วยงานได้แจ้งนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้พนักงาน เข้าใจอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.54 , *S.D.* = .78) หัวหน้างานมีการสร้างความจงรักภักดี และความตระหนักที่จะฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.40, *S.D.* = .72) หัวหน้างานให้คำปรึกษาและแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแก่พนักงาน ($\overline{X}$ = 3.46 , *S.D.* = .79) ส่วนในเรื่องหน่วยงานสร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน ($\overline{X}$ = 3.39 , *S.D.* = .66) พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานได้กำหนดให้มีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน	3.59	.78	มาก
หน่วยงานได้กำหนดให้มีการควบคุมการประเมินผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	3.56	.79	มาก
หน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย มาตรฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.50	.81	มาก
หน่วยงานมีการพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง	3.29	.82	ปานกลาง
รวม	3.49	.80	มาก

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($3.40 \leq \overline{X} \leq 4.19$) ได้แก่ หน่วยงานได้กำหนดให้มีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X} = 3.59$, *S.D.* = .78) หน่วยงานได้กำหนดให้มีการควบคุมการประเมินผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ($\overline{X} = 3.56$, *S.D.* = .79) หน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายมาตรฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X} = 3.50$, *S.D.* = .81) ส่วนในเรื่องหน่วยงานมีการพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง ($\overline{X} = 3.29$, *S.D.* = .82) พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานได้แจ้งนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน	3.55	.73	มาก
หน่วยงานได้สร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน	3.38	.71	ปานกลาง
หน่วยงานมีการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทที่กำหนดไว้	3.46	.70	มาก
หัวหน้างานให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทาง สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแก่พนักงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.51	.74	มาก
หัวหน้าได้แจ้งผลของการประเมินผล ความสำเร็จของวัตถุประสงค์แก่พนักงานทุกคน	3.50	.76	มาก
หน่วยงานได้กำหนดให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ	3.46	.72	มาก
รวม	3.48	.73	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานมาก ($3.40 \leq \overline{X} \leq 4.19$) ได้แก่ หน่วยงานได้แจ้งนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.55, *S.D.* = .73) หน่วยงานมีการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.46, *S.D.* = .70) หัวหน้างานให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทาง สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแก่พนักงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\overline{X}$ = 3.51, *S.D.* = .74) หัวหน้าได้แจ้งผลของการประเมินผล ความสำเร็จของวัตถุประสงค์แก่พนักงานทุกคน ($\overline{X}$ = 3.50, *S.D.* = .76) และหน่วยงานได้กำหนดให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนด

วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ ($\overline{X}$ = 3.46, *S.D.* = .72) ส่วนในเรื่องหน่วยงานได้สร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน ($\overline{X}$ = 3.38, *S.D.* = .71) พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 8 – 20 มีสมมติฐานทางการวิจัย ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย n = 42		หญิง n = 70			
	$\overline{X}$	*S.D.*	$\overline{X}$	*S.D.*		
ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.64	.53	3.63	.72	.11	.911
ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	3.63	.65	3.43	.60	1.67	.097
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.61	.63	3.35	.55	2.29	.024*
ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	3.58	.64	3.42	.65	1.22	.224
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	3.64	.56	3.38	.57	2.34	.021*
โดยรวม	3.62	.52	3.44	.54	1.72	.088

จากตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนก ตามเพศ ด้วยค่าสถิติ t-test ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 พบว่าค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ มี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่า $\alpha = 0.05$ มี 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 9 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.901	4	.725	1.755	.143
	ภายในกลุ่ม	44.211	107	.413		
	รวม	47.111	111			
ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.670	4	.918	2.484	.048*
	ภายในกลุ่ม	39.524	107	.369		
	รวม	43.194	111			
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.422	4	.606	1.785	.137
	ภายในกลุ่ม	36.308	107	.339		
	รวม	38.730	111			
ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.763	4	1.191	3.027	.021*
	ภายในกลุ่ม	42.092	107	.393		
	รวม	46.855	111			
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.767	4	.942	2.993	.022*
	ภายในกลุ่ม	33.670	107	.315		
	รวม	37.437	111			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.255	4	.814	3.058	.020*
	ภายในกลุ่ม	28.473	107	.266		
	รวม	31.728	111			

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่าค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ มี 2 ด้าน คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ มี 3 ด้าน คือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Fisher 's LSD procedure ดังแสดงในตาราง 10 – 12 ต่อไปนี้

ตาราง 10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 35 ปี	36 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี					
25 - 30 ปี					
31 - 35 ปี					
36 - 40 ปี					
41 ปีขึ้นไป	.7150*	.6694*	.5900*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher 's LSD procedure พบว่า พนักงานที่มีอายุ41 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มากกว่า (.7105, .6944, .5900) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี, 25 - 30 ปี และ31 - 35 ปี

ตาราง 11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 35 ปี	36 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี					
25 - 30 ปี					
31 - 35 ปี					
36 - 40 ปี					
41 ปีขึ้นไป	.7521*	.8299*	.7875*	.7188*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher 's LSD procedure พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า (.7521, .8299, .7875, .7188) พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี, 25 - 30 ปี, 31 - 35 ปี และ36 - 40 ปี

ตาราง 12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 35 ปี	36 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี					
25 - 30 ปี					
31 - 35 ปี					
36 - 40 ปี					
41 ปีขึ้นไป	.5722*	.7407*	.5847*	.7115*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher 's LSD procedure พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า (.5722, .7407, .5847, .7115) พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี, 25 - 30 ปี, 31 - 35 ปี และ36 - 40 ปี

ตาราง 13 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.279	2	2.140	5.445	.006*
	ภายในกลุ่ม	42.832	109	.393		
	รวม	47.111	111			
ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.028	2	1.014	2.685	.073
	ภายในกลุ่ม	41.166	109	.378		
	รวม	43.194	111			
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.864	2	.432	1.244	.292
	ภายในกลุ่ม	37.866	109	.347		
	รวม	38.730	111			
ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.532	2	1.266	3.114	.048*
	ภายในกลุ่ม	44.323	109	.407		
	รวม	46.855	111			
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.261	2	.131	.383	.683
	ภายในกลุ่ม	37.175	109	.341		
	รวม	37.437	111			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.564	2	.782	2.826	.064
	ภายในกลุ่ม	30.164	109	.277		
	รวม	31.728	111			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่าค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha =$ 0.05 มี 3 ด้าน คือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha =$ 0.05 มี 2 ด้าน คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จตรงเวลาการในปฏิบัติงาน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับความ

คิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Fisher 's LSD procedure ดังแสดงในตาราง 14 – 15 ต่อไปนี้

ตาราง 14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษา/ปวช.		.4084*	.4256*
อนุปริญญา/ปวส.			
ปริญญาตรีขึ้นไป			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher 's LSD prodcedure พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มากกว่า (.4084, .4256) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป

ตาราง 15 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษา/ปวช.		.4289*	
อนุปริญญา/ปวส.			
ปริญญาตรีขึ้นไป			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher 's LSD procedure พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า (.4289) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.995	2	.998	2.410	.095
	ภายในกลุ่ม	45.116	109	.414		
	รวม	47.111	111			
ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.750	2	.375	.963	.385
	ภายในกลุ่ม	42.444	109	.389		
	รวม	43.194	111			
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.103	2	.052	.146	.865
	ภายในกลุ่ม	38.627	109	.354		
	รวม	38.730	111			
ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.197	2	.598	1.429	.244
	ภายในกลุ่ม	45.658	109	.419		
	รวม	46.855	111			
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.377	2	.689	2.082	.130
	ภายในกลุ่ม	36.059	109	.311		
	รวม	37.437	111			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่าค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ มี 5 ด้าน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานที่มีประเภทพนักงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.240	3	1.747	4.505	.005*
	ภายในกลุ่ม	41.872	108	.388		
	รวม	47.111	111			
ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.345	3	.782	2.066	.109
	ภายในกลุ่ม	40.850	108	.378		
	รวม	43.194	111			
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.005	3	.335	.959	.415
	ภายในกลุ่ม	37.725	108	.349		
	รวม	38.730	111			
ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.790	3	.930	2.279	.084
	ภายในกลุ่ม	44.065	108	.408		
	รวม	46.855	111			
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.792	3	.264	.778	.509
	ภายในกลุ่ม	36.645	108	.339		
	รวม	37.437	111			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.816	3	.605	2.186	.094
	ภายในกลุ่ม	29.912	108	.277		
	รวม	31.728	111			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่าค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha =$ 0.05 มี 4 ด้าน คือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ มี 1 ด้าน คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความ

คิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Fisher 's LSD procedure ดังแสดงในตาราง 18 ต่อไปนี้

ตาราง 18 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท		.3561*	.9199*	
10,001 - 20,000 บาท				
20,001 - 30,000 บาท				
30,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher 's LSD procedure พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มากกว่า (.3561, .9199) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน10,001 - 20,000 บาท และ20,001 - 30,000 บาท

ตาราง 19 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.167	3	.722	1.736	.164
	ภายในกลุ่ม	44.944	108	.416		
	รวม	47.111	111			
ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.335	3	.445	1.148	.333
	ภายในกลุ่ม	41.860	108	.388		
	รวม	43.194	111			
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.007	3	1.002	3.030	.033*
	ภายในกลุ่ม	35.723	108	.331		
	รวม	38.730	111			
ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.852	3	.951	2.333	.078
	ภายในกลุ่ม	44.003	108	.407		
	รวม	46.855	111			
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.223	3	.741	2.273	.084
	ภายในกลุ่ม	35.214	108	.326		
	รวม	37.437	111			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.215	3	.738	2.702	.049
	ภายในกลุ่ม	29.513	108	.273		
	รวม	31.728	111			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่าค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ มี 4 ด้าน คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = 0.05$ มี 1 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการ

ทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Fisher 's LSD procedure ดังแสดงในตาราง 20 ต่อไปนี้

ตาราง 20 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	3 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี		.7556*		
1 - 2 ปี				
3 - 5 ปี				
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป		.4365*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher 's LSD procedure พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มากกว่า (.7556) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน1 – 2 ปี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มากกว่า (.4365) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน1 – 2 ปี

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด สรุปรายละเอียดดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	ความถี่	ร้อยละ
1	จัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	13	26.0
2	มีการสร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน	9	18.0
3	มีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถ	7	14.0
4	หัวหน้างานควรให้คำปรึกษาและแนะแนวทาง สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	6	12.0
5	มีการอบรมพนักงานใหม่ทุกคนก่อนเข้าปฏิบัติงาน	4	8.0
6	บริษัทควรแพร่ข้อมูลของแต่ละแผนกเกี่ยวกับการทำงานเสร็จตามเวลาให้ทราบโดยทั่วกัน	4	8.0
7	บริษัทควรแถลง นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน	2	4.0
8	บริษัทควรมีการวางแผนก่อนทำงานเสมอ	2	4.0
9	บริษัทควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2	4.0
10	บริษัทควรสร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	1	2.0

จากตาราง 21 แสดงว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานก็คือ จัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีการสร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน มีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถ หัวหน้างานควรให้คำปรึกษาและแนะแนวทาง สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีการอบรมพนักงานใหม่ทุกคนก่อนเข้าปฏิบัติงาน ทางบริษัทควรเผยแพร่ข้อมูลของแต่ละแผนกเกี่ยวกับการทำงานเสร็จตามเวลาให้ทราบโดยทั่วกัน บริษัทควรแถลง นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้พนักงานเข้าใจ

อย่างชัดเจน บริษัทควรมีการวางแผนก่อนทำงานเสมอ ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และควรสร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน