

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยพื้นฐานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด 2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน โดยการเก็บข้อมูล คือ ใช้แบบสอบถามจำนวน 257 ชุด และเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานของบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD. ผู้วิจัยจึงขอแนะนำเสนอและอภิปรายผลการวิเคราะห์ในรูปของตาราง แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง / หน้าที่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยพื้นฐานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	257	100.0
เพศ		
ชาย	56	21.8
หญิง	201	78.2
อายุ		
20 - 29 ปี	168	65.4
30 - 39 ปี	85	33.1
40 ปีขึ้นไป	4	1.5
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา/ปวช	108	42.0
อนุปริญญา/ปวส	58	22.6
ปริญญาตรีขึ้นไป	91	35.4
สถานภาพ		
โสด	185	72.0
สมรส	65	25.3
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	7	2.7

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	257	100.0
ตำแหน่งหน้าที่		
พนักงานระดับผู้บริหาร	4	1.6
พนักงานระดับหัวหน้างาน	46	17.9
พนักงานระดับปฏิบัติการ	207	80.5
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	112	43.6
10,000 - 20,000 บาท	110	42.8
20,001 บาทขึ้นไป	35	13.6
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	113	44.0
1 - 2 ปี	68	26.5
2 ปีขึ้นไป	76	29.5

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 มีอายุ 20 – 29 ปี มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 สถานภาพโสด มีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 ตำแหน่งหน้าที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 80.5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในที่ทำงานด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ลักษณะงานที่ได้มีการจัดให้มีการนั่งหรือยืนทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.87	0.99	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์	3.67	1.02	มาก
3. ลักษณะงานที่กำลังทำมีความท้าทายและตรงความสามารถ	3.66	0.98	มาก
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร	4.10	0.90	มาก
5. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของ	3.88	0.96	มาก
รวม	3.84	0.96	มาก

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .96) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็น ว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมากทุกข้อ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.10	0.77	มาก
2. มีความพยายามเต็มที่ให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคก็ตาม	4.32	0.75	มากที่สุด
3. ยินดีที่รับผิดชอบหากงานที่ทำมีความบกพร่อง	4.27	0.76	มากที่สุด
4. งานที่ท่านรับผิดชอบมีผลต่อองค์กรโดยตรง	3.93	0.96	มาก
รวม	4.16	0.81	มาก

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .81) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมากในเรื่องเกี่ยวกับความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและงานที่พนักงานรับผิดชอบมีผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับความพยายามเต็มที่ให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคก็ตาม และยินดีที่จะรับผิดชอบหากงานที่ทำมีความบกพร่อง พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุด

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ

ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติจริง	3.90	1.05	มาก
2. มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติอยู่	4.00	0.88	มาก
3. มีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติงานในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่	4.03	0.81	มาก
4. เข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติอยู่	4.19	0.78	มาก
รวม	4.03	0.88	มาก

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .88) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมากทุกข้อ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. รู้สึกว่างานที่ทำมีความเหมาะสมและทำให้อานาคตที่ดีขึ้น	4.95	1.03	มากที่สุด
2. มีโอกาสได้เรียนรู้งานอื่นพร้อมกับพัฒนาตนเองมากมาย	3.58	1.06	มาก
3. มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ หรือมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.64	0.96	มาก
4. พนักงานทุกคนในบริษัทมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับพิจารณาความดี ความชอบ โดยทัดเทียมกันตามความรู้ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล	3.52	1.09	มาก
5. รู้สึกว่างานที่ทำมีการปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา	3.67	1.01	มาก
รวม	3.87	1.06	มาก

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 1.06) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก ได้แก่ พนักงานมีโอกาสได้เรียนรู้งานอื่นพร้อมกับพัฒนาตนเองมากมาย มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ หรือมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พนักงานทุกคนในบริษัทมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับพิจารณาความดี ความชอบ โดยทัดเทียมกันตามความรู้ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลและพนักงานรู้สึกว่าการปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ทำมีความเหมาะสมและทำให้อานาคตที่ดีขึ้น พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุด

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สถานที่ที่มีความพร้อมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.32	1.12	ปานกลาง
2. มีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงานพอเพียง	3.40	1.04	มาก
3. พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีความเป็นส่วนตัว	3.16	1.17	ปานกลาง
4. พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี	2.86	1.19	ปานกลาง
5. สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยทั้งชีวิตร่างกายและทรัพย์สิน	3.24	1.09	ปานกลาง
รวม	3.20	1.12	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 1.12) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในระดับปานกลาง ในเรื่องเกี่ยวกับสถานที่ที่มีความพร้อมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีความเป็นส่วนตัวและมีสภาพแวดล้อมที่ดี สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยทั้งชีวิต ร่างกายและทรัพย์สิน ส่วนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงานมีอย่างพอเพียง พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ให้ความสนับสนุน ความร่วมมือและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในทางสร้างสรรค์	3.95	.873	มาก
2. ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่สร้างความแตกแยกและขัดแย้งในกลุ่มงานเดียวกันหรือต่างกลุ่ม	4.24	0.87	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ดี	3.89	1.02	มาก
4. ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว	4.04	1.01	มาก
5. สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.19	0.84	มาก
รวม	4.06	1.40	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 1.40) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพพบมาก ในเรื่องเกี่ยวกับการให้ความสนับสนุน ความร่วมมือและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในทางสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ดี ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว และสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับการส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่สร้างความแตกแยกและขัดแย้งในกลุ่มงานเดียวกันหรือต่างกลุ่ม พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุด

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.55	1.04	มาก
2. ขั้นตอนการขอรับสวัสดิการจากบริษัททำได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	3.08	1.17	ปานกลาง
3. บริษัทจ่ายเงินค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.37	1.08	ปานกลาง
4. บริษัทจัดชุดฟอร์มสำหรับพนักงานเพียงพอและ เหมาะสมต่อความต้องการ	3.19	1.16	ปานกลาง
5. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม	3.19	1.11	ปานกลาง
รวม	3.27	1.12	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 1.12) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพปานกลาง ในเรื่องเกี่ยวกับขั้นตอนการขอรับสวัสดิการจากบริษัททำได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ บริษัทจ่ายเงินค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม บริษัทจัดหาชุดฟอร์มสำหรับพนักงานเพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการ และการพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความยุติธรรม ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือนมีเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม

ภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.84	0.96	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.16	0.81	มาก
3. ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	4.03	0.88	มาก
4. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.87	1.06	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.20	1.12	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	4.06	1.40	มาก
7. ด้านเงินเดือน / ผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.27	1.12	ปานกลาง
รวม	3.77	1.09	มาก

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 1.09) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมากในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน

H_0 : ปัจจัยพื้นฐานของพนักงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยพื้นฐานของพนักงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 10 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของพนักงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 56)		หญิง (n = 201)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.84	0.77	3.83	0.72	.064	0.949
ด้านความรับผิดชอบ	4.03	0.60	4.09	0.60	-.671	0.503
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	3.92	0.70	4.05	0.74	-1.129	0.260
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.57	0.81	3.61	0.89	-.305	0.761
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.09	0.80	3.22	0.95	-.910	0.364
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	3.90	0.76	4.05	0.75	-1.277	0.203
ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.12	0.74	3.31	1.00	-1.315	0.190

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05 พบว่า ค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ ทั้ง 7 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.459	2	1.730	3.288	.039*
	ภายในกลุ่ม	133.622	254	.526		
	รวม	137.081	256			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.378	2	.189	.508	.602
	ภายในกลุ่ม	94.606	254	.372		
	รวม	94.985	256			
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.107	2	.054	.097	.907
	ภายในกลุ่ม	139.952	254	.551		
	รวม	14.059	256			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.970	2	6.985	.377	.686
	ภายในกลุ่ม	4704.595	254	18.522		
	รวม	4718.566	256			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.652	2	1.326	1.550	.214
	ภายในกลุ่ม	217.224	254	.855		
	รวม	219.876	256			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.694	2	3.347	3.288	.039*
	ภายในกลุ่ม	258.583	254	1.018		
	รวม	265.277	256			
ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5.174	2	2.587	2.866	.059
	ภายในกลุ่ม	229.260	254	.903		
	รวม	234.435	256			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.449	2	.724	.999	.370
	ภายในกลุ่ม	184.152	254	.725		
	รวม	185.601	256			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยรวม พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = .05$ มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD ได้ผลดังนี้

ตาราง 12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 ปีขึ้นไป
20 - 29 ปี			
30 - 39 ปี	0.1851		
40 ปีขึ้นไป			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher 's LSD procedure พบว่า พนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่า (0.1851) พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี

ตาราง 13 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 ปีขึ้นไป
20 - 29 ปี			
30 - 39 ปี	0.3183*		
40 ปีขึ้นไป			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher 's LSD procedure พบว่า พนักงานที่มีอายุ 30 - 39 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน มากกว่า (0.3183) พนักงานที่มีอายุ 20 - 29 ปี

ตาราง 14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.829	2	1.914	3.649	.027*
	ภายในกลุ่ม	133.253	254	.525		
	รวม	137.081	256			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.321	2	.660	1.791	.169
	ภายในกลุ่ม	93.664	254	.369		
	รวม	94.985	256			
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.346	2	.673	1.233	.293
	ภายในกลุ่ม	138.713	254	.546		
	รวม	14.059	256			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.746	2	8.873	.479	.620
	ภายในกลุ่ม	4700.819	254	18.507		
	รวม	4718.566	256			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.148	2	1.074	1.253	.288
	ภายในกลุ่ม	217.729	254	.857		
	รวม	219.876	256			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.843	2	.921	.888	.413
	ภายในกลุ่ม	263.434	254	1.037		
	รวม	265.277	256			
ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.424	2	.212	.230	.794
	ภายในกลุ่ม	234.010	254	.921		
	รวม	234.435	256			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.027	2	.513	.706	.494
	ภายในกลุ่ม	184.574	254	.727		
	รวม	185.601	256			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยรวม พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ มี 6 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = .05$ มี 1 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD ได้ผลดังนี้

ตาราง 15 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษา/ปวช.			
อนุปริญญา/ปวส.			
ปริญญาตรีขึ้นไป	0.2540*	0.2574*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มากกว่า (0.2540, 0.2574) พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส.

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.449	2	.225	.418	.659
	ภายในกลุ่ม	136.632	254	.538		
	รวม	137.081	256			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.078	2	.039	.105	.901
	ภายในกลุ่ม	94.906	254	.374		
	รวม	94.985	256			
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.495	2	1.248	2.303	.102
	ภายในกลุ่ม	137.564	254	.542		
	รวม	14.059	256			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.046	2	4.523	.244	.784
	ภายในกลุ่ม	4709.519	254	18.541		
	รวม	4718.566	256			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.921	2	2.960	3.515	.031*
	ภายในกลุ่ม	213.955	254	.842		
	รวม	219.876	256			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.457	2	.229	.219	.803
	ภายในกลุ่ม	264.820	254	1.043		
	รวม	265.277	256			
ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4.668	2	2.334	2.580	.078
	ภายในกลุ่ม	229.766	254	.905		
	รวม	234.435	256			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.523	2	.262	.359	.699
	ภายในกลุ่ม	185.077	254	.729		
	รวม	185.601	256			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยรวม พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ มี 6 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = .05$ มี 1 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD ได้ผลดังนี้

ตาราง 17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
โสด		0.3479*	
สมรส			
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มากกว่า (0.3479) พนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ตาราง 18 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.987	2	.994	1.868	.157
	ภายในกลุ่ม	135.094	254	.532		
	รวม	137.081	256			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.128	2	.064	.171	.843
	ภายในกลุ่ม	94.857	254	.373		
	รวม	94.985	256			
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.369	2	.184	.335	.716
	ภายในกลุ่ม	139.691	254	.550		
	รวม	14.059	256			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.803	2	.901	.049	.953
	ภายในกลุ่ม	4716.763	254	18.570		
	รวม	4718.566	256			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.108	2	.054	.063	.939
	ภายในกลุ่ม	219.768	254	.865		
	รวม	219.876	256			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.729	2	.364	.350	.705
	ภายในกลุ่ม	264.548	254	1.042		
	รวม	265.277	256			
ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.999	2	.499	.543	.581
	ภายในกลุ่ม	233.436	254	.919		
	รวม	234.435	256			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยรวม พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha =$

.05 มี 7 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ตาราง 19 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิ อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ย

ความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.903	2	.951	1.787	.169
	ภายในกลุ่ม	135.179	254	.532		
	รวม	137.081	256			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.603	2	.301	.811	.445
	ภายในกลุ่ม	94.382	254	.372		
	รวม	94.985	256			
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.232	2	1.116	2.056	.130
	ภายในกลุ่ม	137.828	254	.543		
	รวม	14.059	256			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.092	2	5.546	.299	.742
	ภายในกลุ่ม	4707.474	254	18.533		
	รวม	4718.566	256			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.105	2	.052	.060	.941
	ภายในกลุ่ม	219.772	254	.865		
	รวม	219.876	256			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.537	2	1.768	1.716	.182
	ภายในกลุ่ม	261.740	254	1.030		
	รวม	265.277	256			
ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.072	2	.036	.039	.962
	ภายในกลุ่ม	234.363	254	.923		
	รวม	234.435	256			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยรวม พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ มี 7 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิ อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.782	2	1.391	2.631	.074
	ภายในกลุ่ม	134.299	254	.529		
	รวม	137.081	256			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.896	2	.448	1.209	.300
	ภายในกลุ่ม	94.089	254	.370		
	รวม	94.985	256			
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4.717	2	2.359	4.426	.013*
	ภายในกลุ่ม	135.342	254	.533		
	รวม	14.059	256			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.689	2	10.344	.559	.572
	ภายในกลุ่ม	4697.877	254	18.496		
	รวม	4718.566	256			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.007	2	.003	.004	.996
	ภายในกลุ่ม	219.870	254	.866		
	รวม	219.876	256			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.455	2	1.228	1.186	.307
	ภายในกลุ่ม	262.822	254	1.035		
	รวม	265.277	256			
ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.387	2	.193	.210	.811
	ภายในกลุ่ม	234.048	254	.921		
	รวม	234.435	256			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.542	2	.271	.372	.690
	ภายในกลุ่ม	185.059	254	.729		
	รวม	185.601	256			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยรวม พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ มี 6 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่า $\alpha = .05$ มี 1 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD ได้ผลดังนี้

ตาราง 21 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	2 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี			0.2418*
1 - 2 ปี			0.3475*
2 ปีขึ้นไป			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มากกว่า (0.2418) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 2 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 2 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มากกว่า (0.3475) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 2 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ตาราง 22 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	ร้อยละ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
1. การทำงานควรจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงานที่ทำ	3
2. วัสดุ อุปกรณ์ยังไม่เพียงพอกับงานที่ทำ	5
ด้านความรับผิดชอบ	
1. มีการทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี	16
2. มีการประเมินผลการทำงาน	6
3. ผู้บริหารควรมีนโยบายในการบริหารงานอย่างชัดเจน	4
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	
1. มีการฝึกอบรมพนักงานก่อนจะเริ่มทำงานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ดีขึ้น	3
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	
1. การให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับพิจารณาความดี ความชอบ	10
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	
1. สถานที่ปฏิบัติงานต้องมีความปลอดภัยทั้งชีวิต	8
2. ควรมีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	9
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	
1. อยากให้หัวหน้างานมีความยุติธรรมมากกว่านี้	5
2. มีการแข่งขันกีฬาประจำปี	8
ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ	
1. มีการเพิ่มเงินเดือนและโบนัส	19
2. มีการเพิ่มค่าครองชีพ	12
3. จัดรถรับ – ส่งให้แก่พนักงาน	12

จากตาราง 22 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงานที่ทำและควรจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานให้เพียงพอกับงาน
2. ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีให้ความร่วมมือกับทุกฝ่าย ควรมีการประเมินผลหลังการปฏิบัติงานและผู้บริหารควรมีนโยบายในการบริหารงานอย่างชัดเจน
3. ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ควรมีการฝึกอบรมพนักงานก่อนจะเริ่มทำงานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ดีขึ้น
4. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าหรือได้รับพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกันตามความรู้ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้สถานที่ปฏิบัติงานต้องมีความปลอดภัย ทั้งชีวิต ร่างกายและทรัพย์สิน และมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน พนักงานต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานให้ได้และมีการส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่สร้างความแตกแยกและขัดแย้งในกลุ่มงานเดียวกันหรือต่างกลุ่ม
7. ด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นให้เพียงพอต่อเศรษฐกิจในปัจจุบัน