

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สมาร์ทแทรค เทคโนโลยี จำกัด ครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และอภิปรายผลในรูปแบบของตาราง แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สมาร์ทแทรค เทคโนโลยี จำกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สมาร์ทแทรค เทคโนโลยี จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สมาร์ทแทรค เทคโนโลยี จำกัด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท สมาร์ทแทรค เทคโนโลยี จำกัด

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรค เทคโนโลยี จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรค เทคโนโลยี จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความถี่และร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรค เทคโนโลยี จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	310	100.0
เพศ		
ชาย	107	34.5
หญิง	208	65.5
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	42	13.5
25 – 30 ปี	260	83.9
31 – 35 ปี	8	2.6
ระดับการศึกษา		
มัธยมตอนต้น	61	19.7
มัธยมตอนปลาย/ปวช.	130	42.0
อนุปริญญาตรี/ปวส.	95	30.6
ปริญญาตรี/ปริญญาโท	24	7.7
ตำแหน่งของพนักงาน		
ระดับผู้จัดการ	5	1.6
ระดับบังคับบัญชาหรือวิชาชีพ	53	17.1
ระดับปฏิบัติการ	252	81.3

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	310	100.0
รายได้ต่อเดือน		
5,000 – 10,000 บาท	144	46.5
10,001 – 15,000 บาท	83	26.8
15,001 – 20,000 บาท	30	9.7
20,001- 25,000 บาท	31	10.0
25,001 บาทขึ้นไป	22	7.0
สถานภาพสมรส		
โสด	220	70.9
สมรส	74	23.9
หย่าร้าง/หม้าย	16	5.2
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	21	6.8
1 – 2 ปี	111	35.8
3 – 5 ปี	155	50.0
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	23	7.4

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 83.9 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 สถานภาพสมรสเป็นโสด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 3 - 5 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทสมาร์ตแทรก เทคโนโลยี จำกัด**

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสมาร์ตแทรก เทคโนโลยี จำกัด ประกอบด้วย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 3 – 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ทราบนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จตาม เวลาของหน่วยงานอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	4.25	.519	มากที่สุด
2. ได้ให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.26	.477	มากที่สุด
3. มีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนงานเพื่อควบคุมให้งาน เสร็จตามที่กำหนด	4.25	.508	มากที่สุด
4. มีเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.24	.527	มากที่สุด
5. ได้รับการอบรมและพัฒนา การปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	4.25	.532	มากที่สุด
โดยรวม	4.25	.359	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่าโดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .359) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 4.24$ -4.26)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน

ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับการอบรมและผ่านการทดสอบก่อนเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่จริง	4.24	.539	มากที่สุด
2. รับทราบและเข้าใจถึงข้อกำหนดและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	4.25	.527	มากที่สุด
3. มีส่วนร่วมเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรฐานการทำงาน	3.80	.524	มาก
4. พร้อมจะปรับปรุงแก้ไขเมื่อเกิดผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	4.24	.524	มากที่สุด
โดยรวม	4.13	.327	มาก

จากตาราง 4 พบว่าโดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .327) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความถูกต้องในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ รับทราบและเข้าใจถึงข้อกำหนดและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ได้รับการอบรมและผ่านการทดสอบก่อนเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่จริง และพร้อมจะปรับปรุงแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.25, 4.24$ และ 4.24) ยกเว้นความถูกต้องในการปฏิบัติงานในหัวข้อการมีส่วนร่วมเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและกำหนดมาตรฐานการทำงานที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การได้รับมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมตรงตาม ความรู้ ความสามารถ	4.28	.496	มากที่สุด
2. การมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย	4.24	.535	มากที่สุด
3. การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.26	.515	มากที่สุด
4. การได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.29	.488	มากที่สุด
โดยรวม	4.27	.334	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่าโดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .334) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{X} = 4.24 - 4.29$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การทราบถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จในแต่ละงาน	3.87	.661	มาก
2. การมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.24	.522	มากที่สุด
3. การมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน	4.25	.521	มากที่สุด
4. การมีการประเมินผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	4.27	.511	มากที่สุด
โดยรวม	4.16	.292	มาก

จากตาราง 6 พบว่าโดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16, S.D.=.292$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 3 ข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นต่อด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดได้แก่ การมีการประเมินผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และการมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.27, 4.25,$ และ 4.24) ยกเว้นความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานในหัวข้อการทราบถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จในแต่ละงานที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับทราบถึงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานและเข้าใจอย่างชัดเจน	4.24	.524	มากที่สุด
2. มีทัศนคติและความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	4.25	.513	มากที่สุด
3. มีส่วนร่วมในการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	3.86	.661	มาก
4. ได้รับคำแนะนำและแนวทาง จากหัวหน้างานที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.25	.510	มากที่สุด
5. ทราบถึงการประเมินผลสำเร็จ ของการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์	4.26	.502	มากที่สุด
โดยรวม	4.17	.356	มาก

จากตาราง 7 พบว่าโดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, *S.D.* = .356) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ ทราบถึงการประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ มีทัศนคติและความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการการปฏิบัติงานได้รับคำแนะนำและแนวทางจากหัวหน้างานที่เป็นประโยชน์ต่อบรรลุวัตถุประสงค์ และได้รับทราบถึงนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานและเข้าใจอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.26, 4.25, 4.25$ และ 4.24) ยกเว้นหัวข้อส่วนร่วมในการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.25	.359	มากที่สุด
2. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.13	.327	มาก
3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.27	.334	มากที่สุด
4. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	4.16	.296	มาก
5. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	4.17	.356	มาก
โดยรวม	4.19	.227	มาก

จากตาราง 8 พบว่าโดยรวม พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .227) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$, และ 4.25) ยกเว้น 3 ด้านที่พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$, 4.14 และ 4.13)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัท สมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีสมมติฐานทางการวิจัย และผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 9 – 17

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สมาร์ทแทรก เทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย n = 107		หญิง n = 203			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.22	.35	4.26	.36	.900	.097
2. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.11	.29	4.15	.34	.971	.126
3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.26	.32	4.27	.34	.259	.781
4. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	4.14	.27	4.16	.30	.610	.079
5. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการ ปฏิบัติงาน	4.18	.33	4.17	.36	.123	.386
โดยรวม	4.18	.26	4.20	.28	.620	.464

จากตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมและเป็นรายด้าน มีค่าSig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ($\alpha = 0.05$) ทั้ง 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.354	2	.177	1.372	.255
	ภายในกลุ่ม	39.580	307	.129		
	รวม	39.933	309			
2. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.186	2	.093	.871	.420
	ภายในกลุ่ม	32.767	307	.107		
	รวม	32.952	309			
3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.174	2	.087	.776	.461
	ภายในกลุ่ม	34.371	307	.112		
	รวม	34.544	309			
4. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.073	2	.037	.428	.652
	ภายในกลุ่ม	26.214	307	.085		
	รวม	26.287	309			
5. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.028	2	.014	.109	.897
	ภายในกลุ่ม	39.214	307	.128		
	รวม	39.241	309			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.087	2	.043	.562	.571
	ภายในกลุ่ม	23.691	307	.077		
	รวม	23.778	309			

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมและเป็นรายด้าน มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ($\alpha = 0.05$) ทั้ง 5 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการ

ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น		SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.033	3	.011	.084	.969
	ภายในกลุ่ม	39.901	306	.130		
	รวม	39.933	309			
2. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.420	3	.140	1.316	.269
	ภายในกลุ่ม	32.533	306	.106		
	รวม	32.952	309			
3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.024	3	.008	.072	.975
	ภายในกลุ่ม	34.520	306	.113		
	รวม	34.544	309			
4. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.263	3	.088	1.032	.378
	ภายในกลุ่ม	26.024	306	.085		
	รวม	26.287	309			
5. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.117	3	.039	.305	.822
	ภายในกลุ่ม	39.124	306	.128		
	รวม	39.241	309			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.024	3	.008	.103	.958
	ภายในกลุ่ม	23.754	306	.078		
	รวม	23.778	309			

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมและเป็นรายด้านมีค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ($\alpha = 0.05$) ทั้ง 5 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานและ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.338	2	.169	1.311	.271
	ภายในกลุ่ม	39.595	307	.129		
	รวม	39.933	309			
2. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.282	2	.141	1.326	.267
	ภายในกลุ่ม	32.670	307	.106		
	รวม	32.952	309			
3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.142	2	.071	.634	.531
	ภายในกลุ่ม	34.402	307	.112		
	รวม	34.544	309			
4. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.178	2	.089	1.044	.353
	ภายในกลุ่ม	26.109	307	.085		
	รวม	26.287	309			
5. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.307	2	.153	1.209	.300
	ภายในกลุ่ม	38.935	307	.127		
	รวม	39.241	309			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.216	2	.108	1.407	.246
	ภายในกลุ่ม	23.562	307	.077		
	รวม	23.778	309			

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าโดยรวมและเป็นรายด้านมีค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ($\alpha = 0.05$) ทั้ง 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานและ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.485	4	.121	.937	.443
	ภายในกลุ่ม	39.449	305	.129		
	รวม	39.933	309			
2. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.610	4	.152	1.438	.221
	ภายในกลุ่ม	32.343	305	.106		
	รวม	32.952	309			
3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.381	4	.095	.850	.495
	ภายในกลุ่ม	34.164	305	.112		
	รวม	34.544	309			
4. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.849	4	.212	2.544	.040*
	ภายในกลุ่ม	25.438	305	.083		
	รวม	26.287	309			
5. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.956	4	.239	1.904	.110
	ภายในกลุ่ม	38.285	305	.126		
	รวม	39.241	309			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.457	4	.114	1.496	.203
	ภายในกลุ่ม	23.320	305	.076		
	รวม	23.778	309			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าโดยรวมและเป็นรายด้านมีค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ($\alpha = 0.05$) แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้านที่ ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ($\alpha = 0.05$) คือ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนที่เหลืออีก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านสามารถในการปฏิบัติงานและ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันคู่ใดบ้างที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจึงวิเคราะห์ต่อโดยใช้สถิติเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท					
10,001 – 15,000 บาท					
15,001 – 20,000 บาท	0.1493*	0.1772*			
21,000 – 25,000 บาท					
25,001 บาทขึ้นไป					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จตรงเวลามากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (0.1493*) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (0.1772*)

ตาราง 15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.047	2	.023	.180	.835
	ภายในกลุ่ม	39.887	307	.130		
	รวม	39.933	309			
2. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.203	2	.101	.949	.388
	ภายในกลุ่ม	32.750	307	.107		
	รวม	32.952	309			
3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.045	2	.022	.198	.820
	ภายในกลุ่ม	34.500	307	.112		
	รวม	34.544	309			
4. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.005	2	.003	.031	.970
	ภายในกลุ่ม	26.282	307	.086		
	รวม	26.287	309			
5. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.004	2	.002	.016	.984
	ภายในกลุ่ม	39.237	307	.128		
	รวม	39.241	309			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.031	2	.015	.200	.819
	ภายในกลุ่ม	23.747	307	.077		
	รวม	23.778	309			

จากตาราง 15 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรสด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าโดยรวมและเป็นรายด้านมีค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ($\alpha = 0.05$) ทั้ง 5 ด้าน แสดงว่าสถานภาพสมรสของพนักงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.044	3	.015	.111	.953
	ภายในกลุ่ม	39.890	306	.130		
	รวม	39.933	309			
2. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.365	3	.122	1.142	.332
	ภายในกลุ่ม	32.587	306	.106		
	รวม	32.952	309			
3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.107	3	.036	.317	.813
	ภายในกลุ่ม	34.437	306	.113		
	รวม	34.544	309			
4. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.156	3	.385	4.694	.003*
	ภายในกลุ่ม	25.131	306	.082		
	รวม	26.287	309			
5. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.291	3	.097	.763	.515
	ภายในกลุ่ม	38.950	306	.127		
	รวม	39.241	309			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.071	3	.024	.304	.823
	ภายในกลุ่ม	23.707	306	.077		
	รวม	23.778	309			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 16 ผลการทดสอบ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าโดยรวมและเป็นรายด้านมีค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ($\alpha = 0.05$) แสดงว่าโดยรวมพนักงานที่มีประสบการณ์ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้านที่ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ($= 0.05$) คือ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน แสดงว่าพนักงานมีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนที่เหลืออีก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านสามารถในการปฏิบัติงานและ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันคู่ใดบ้างที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงวิเคราะห์ต่อโดยใช้สถิติเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure มีผลดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	3 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี				
1 - 2 ปี				
3 - 5 ปี		0.1315*		
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นพนักงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-2 ปี (.1315*)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรค เทคโนโลยี จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทสมาร์ทแทรค เทคโนโลยี จำกัด มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท สมาร์ทแทรค เทคโนโลยี จำกัด

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	ความถี่	ร้อยละ
1	จัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	15	35.71
2	มีการสร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน	8	19.05
3	มีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถ	7	16.66
4	หัวหน้างานควรให้คำปรึกษาและแนะแนวทาง สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	6	14.26
6	บริษัทควรแพร่ข้อมูลของแต่ละแผนกเกี่ยวกับการทำงานเสร็จตามเวลาให้ทราบ โดยทั่วกัน	4	9.52
7	บริษัทควรแถลง นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน	2	4.80
	รวม	42	100

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ จัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีการสร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่พนักงานจำนวน และ มีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถ และ พนักงานมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะน้อยที่สุดในเรื่องบริษัทควรแถลงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน