

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) ศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และ 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ LSD. ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน การเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม
F	แทน การเปรียบเทียบตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป
*	แทน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด**

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	<b>288</b>	<b>100.0</b>
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	191	66.3
หญิง	97	33.7
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	71	24.7
25 - 29 ปี	111	38.5
30 - 34 ปี	101	35.1
35 - 40 ปี	5	1.7
<b>3. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	137	47.6
สมรสแล้ว	146	50.7
หม้าย/หย่าร้าง	5	1.7
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนต้น	50	17.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	170	59.0
ปวส./อนุปริญญา	63	21.9
ปริญญาตรี	5	1.7

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	288	100.0
<b>5. อายุงาน</b>		
ไม่เกิน 1 ปี	75	26.0
1 - 5 ปี	89	30.9
6 - 10 ปี	40	13.9
มากกว่า 10 ปี	84	29.2
<b>6. ตำแหน่งงาน</b>		
พนักงานบริษัทิตาซี	212	73.6
พนักงานซัพคอนแทรค	76	26.4
<b>7. รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 7,500 บาท	73	25.3
7,500 - 10,000 บาท	138	47.9
10,001 - 15,000 บาท	57	19.9
มากกว่า 15,000 บาท	20	6.9

จากตาราง 2 พบว่าพนักงานบริษัทิตาซีคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 อายุระหว่าง 25 - 29 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 อายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานบริษัทิตาซี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 และ รายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังแสดงในตาราง 3 – 9

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต	3.55	0.86	มาก
2. การบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานในด้านผลผลิตโดยตรง	3.72	0.81	มาก
3. ผลงานที่ทำออกมาแต่ละครั้ง หัวหน้างาน รับรู้เสมอ	3.47	0.93	มาก
4. ท่านมีผลการทำงานดีและได้รับคำชม จากหัวหน้างานเสมอ	3.54	0.99	มาก
5. ทุกครั้งที่องค์กรวางเป้าหมายการทำงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรเสมอ	3.36	1.04	ปานกลาง
โดยรวม	3.53	0.66	มาก

จากตาราง 3 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก  $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในประเด็นการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานในด้านผลผลิตโดยตรง พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต พนักงานมีผลการทำงานดีและได้รับคำชมจากหัวหน้างานเสมอ และผลงานที่ทำออกมาแต่ละครั้ง หัวหน้างานรับรู้เสมอ ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในประเด็น ทุกครั้งที่องค์กรวางเป้าหมายการทำงาน พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเสมอ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.05	1.00	ปานกลาง
2. ท่านทำงานได้ตามมาตรฐานงานที่องค์กรตั้งไว้ และท่านได้วางแผนงานไว้	2.13	1.05	น้อย
3. คุณภาพของงานมีความสัมพันธ์กับผลประโยชน์ตอบแทน	3.01	1.07	ปานกลาง
4. หากงานที่ได้รับมอบหมายผลออกมาไม่ดี ท่านจะทำให้งานออกมาให้ได้อย่างมีคุณภาพ	3.23	0.97	ปานกลาง
5. ปริมาณงานที่ท่านทำส่งผลให้คุณภาพของงานออกมาดี และไม่	3.05	0.96	ปานกลาง
โดยรวม	2.90	0.78	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง  $\bar{X} = 2.90$ , S.D. = 0.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ในประเด็นหากงานที่ได้รับมอบหมายผลออกมาไม่ดีพนักงานจะทำให้งานออกมาให้ได้อย่างมีคุณภาพ ท่านมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ปริมาณงานที่ท่านทำส่งผลให้คุณภาพของงานออกมาดีและไม่ดี และ คุณภาพของงานมีความสัมพันธ์กับผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ ในประเด็นพนักงานทำงานได้ตามมาตรฐานงานที่องค์กรตั้งไว้และท่านได้วางแผนงานไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะงานที่ทำเหมาะสมกันท่าน	3.43	0.89	มาก
2. งานที่รับผิดชอบ เสร็จตามกำหนดเวลาที่องค์กรตั้งไว้เสมอ	3.34	0.99	ปานกลาง
3. ท่านไม่เคยมาทำงานสายและตรงเวลาอยู่เสมอ	3.45	0.93	มาก
4. ท่านมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเอาใจใส่ต่องานที่ทำ	3.43	0.96	มาก
5. ท่านทำงานที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่และทำได้เป็นอย่างดี	3.33	0.98	ปานกลาง
โดยรวม	3.40	0.81	มาก

จากตาราง 5 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก  $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 0.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในประเด็นพนักงานไม่เคยมาทำงานสายและตรงเวลาอยู่เสมอ ลักษณะงานที่ทำเหมาะสมกันท่าน และ พนักงานมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเอาใจใส่ต่องานที่ทำ ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในประเด็นงานที่รับผิดชอบเสร็จตามกำหนดเวลาที่องค์กรตั้งไว้เสมอ และ ท่านทำงานที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่และทำได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ตนเอง ประสบผลสำเร็จในชีวิตการทำงาน	3.02	1.09	ปานกลาง
2. ความมั่นคงในงานทำให้ท่านมีความมุ่งมั่น ในการทำงาน	2.94	1.05	ปานกลาง
3. ความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้งานของท่าน ออกมามีคุณภาพ	3.07	1.09	ปานกลาง
4. ท่านมีความตั้งใจจริงในการทำงานให้ตนเอง บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	2.77	1.10	ปานกลาง
5. ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน อันสืบเนื่องมาจากความมุ่งมั่นในงานที่มี อยู่ภายในตัวของท่าน	3.05	1.05	ปานกลาง
โดยรวม	2.97	0.96	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง  $\bar{X} = 2.97$ , S.D. = 0.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ในประเด็นความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้งานของพนักงานออกมามีคุณภาพ พนักงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอันสืบเนื่องมาจากความมุ่งมั่นในงานที่มีอยู่ภายในตัวของพนักงาน พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ตนเองประสบผลสำเร็จในชีวิตการทำงาน ความมั่นคงในงานทำให้ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และ ท่านมีความตั้งใจจริงในการทำงานให้ตนเองบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยสามารถวิเคราะห์งานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล	2.98	0.96	ปานกลาง
2. ท่านแสดงผลงานที่มาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองให้แก่หัวหน้างานที่ได้รับรู้	2.99	0.93	ปานกลาง
3. ผลงานที่ออกมาทั้งหมดมาจากการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ของท่าน	2.65	1.06	ปานกลาง
4. ความรู้ต่าง ๆ ที่องค์กรได้มอบให้ทำท่านนำมาพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพมากขึ้น	2.86	1.02	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรอยู่เสมอ	2.93	0.99	ปานกลาง
โดยรวม	2.88	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง  $\bar{X} = 2.88$ , S.D. = 0.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ในประเด็นท่านแสดงผลงานที่มาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองให้แก่หัวหน้างานที่ได้รับรู้ พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยสามารถวิเคราะห์งานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล พนักงานได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรอยู่เสมอ ความรู้ต่าง ๆ ที่องค์กรได้มอบให้ทำพนักงานนำมาพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพมากขึ้น และ ผลงานที่ออกมาทั้งหมดมาจากการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ของพนักงานตามลำดับ



ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรักและผูกพันกับองค์กรนี้	2.59	1.08	น้อย
2. ท่านเป็นบุคคลที่องค์กรนี้ต้องการ	3.06	0.95	ปานกลาง
3. ถ้าไม่มีท่านอยู่ในองค์กรนี้ งานที่ท่านเคยรับผิดชอบอยู่อาจจะไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กรเท่าที่ควร	2.96	0.90	ปานกลาง
4. การทำงานด้วยใจรักเป็นสิ่งสำคัญกว่าการได้รับผลประโยชน์ตอบแทน	2.86	1.00	ปานกลาง
5. ท่านเชื่อว่าองค์กรนี้เห็นความสำคัญของพนักงานทุกคนจึงไม่พยายามลาออก	2.99	0.99	ปานกลาง
โดยรวม	2.89	0.79	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง  $\bar{X}=2.89$ , S.D. = 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ในประเด็นพนักงานเป็นบุคคลที่องค์กรนี้ต้องการ พนักงานเชื่อว่าองค์กรนี้เห็นความสำคัญของพนักงานทุกคนจึงไม่พยายามลาออก การทำงานด้วยใจรักเป็นสิ่งสำคัญกว่าการได้รับผลประโยชน์ตอบแทน และ ถ้าไม่มีพนักงานอยู่ในองค์กรนี้ งานที่พนักงานเคยรับผิดชอบอยู่อาจจะไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กรเท่าที่ควร ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับน้อยในประเด็นพนักงานรักและผูกพันกับองค์กรนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทุกด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะของงาน	3.53	0.66	มาก
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.90	0.78	ปานกลาง
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.40	0.81	มาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	2.97	0.96	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทน	2.88	0.85	ปานกลาง
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	2.89	0.79	ปานกลาง
โดยรวม	3.09	0.62	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง  $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ในด้านลักษณะของงาน และ ด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และ ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รายละเอียดแสดงในตาราง 10 - 24 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

ตาราง 10 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็น	ชาย		หญิง		t	Sig.
	n = 191		n = 97			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านลักษณะของงาน	3.51	0.67	3.56	0.64	-.643	.521
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.85	0.79	2.98	0.76	-1.311	.191
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.79	3.29	0.84	1.336	.183
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	2.92	0.99	3.07	0.89	-1.286	.199
5. ด้านค่าตอบแทน	2.84	0.83	2.97	0.88	-1.228	.220
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	2.81	0.75	3.05	0.84	-2.439	<b>.015*</b>
โดยรวม	3.06	0.64	3.15	0.60	-1.218	.224

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตาราง 11 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.943	3	.314	.720	.541
	ภายในกลุ่ม	123.955	284	.436		
	รวม	124.898	287			
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	10.324	3	3.441	5.980	<b>.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	163.429	284	.575		
	รวม	173.753	287			
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.055	3	2.685	4.254	<b>.006*</b>
	ภายในกลุ่ม	179.255	284	.631		
	รวม	187.310	287			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	9.522	3	3.174	3.532	<b>.015*</b>
	ภายในกลุ่ม	255.221	284	.899		
	รวม	264.743	287			
5. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.675	3	.558	.768	.513
	ภายในกลุ่ม	206.558	284	.727		
	รวม	208.233	287			
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	2.017	3	.672	1.081	.358
	ภายในกลุ่ม	176.692	284	.622		
	รวม	178.709	287			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.337	3	1.446	3.825	<b>.010*</b>
	ภายในกลุ่ม	107.353	284	.378		
	รวม	111.690	287			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน และ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน และ ด้านผู้บังคับบัญชา ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 29 ปี	30 - 34 ปี	35 - 40 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี		.4658*	.4027*	
25 - 29 ปี				
30 - 34 ปี				
35 - 40 ปี				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.4658, .4027) พนักงานที่มีอายุ 25 - 29 ปี และ 30 - 34 ปี

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 29 ปี	30 - 34 ปี	35 - 40 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี		.4107*	.3579*	
25 - 29 ปี				
30 - 34 ปี				
35 - 40 ปี				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.4107, .3579) พนักงานที่มีอายุ 25 - 29 ปี และ 30 - 34 ปี

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 29 ปี	30 - 34 ปี	35 - 40 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี		.4640*	.3290*	
25 - 29 ปี				
30 - 34 ปี				
35 - 40 ปี				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชามากกว่า (.4640, .3290) พนักงานที่มีอายุ 25 - 29 ปี และ 30 - 34 ปี ตามลำดับ

ตาราง 15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.027	2	.013	.030	.970
	ภายในกลุ่ม	124.871	285	.438		
	รวม	124.898	287			
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.468	2	.234	.385	.681
	ภายในกลุ่ม	173.285	285	.608		
	รวม	173.753	287			
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.493	2	1.246	1.922	.148
	ภายในกลุ่ม	184.817	285	.648		
	รวม	187.310	287			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.921	2	.461	.498	.609
	ภายในกลุ่ม	263.822	285	.926		
	รวม	264.743	287			
5. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.070	2	.035	.048	.953
	ภายในกลุ่ม	208.163	285	.730		
	รวม	208.233	287			
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	.286	2	.143	.228	.796
	ภายในกลุ่ม	178.423	285	.626		
	รวม	178.709	287			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.410	2	.205	.525	.592
	ภายในกลุ่ม	111.280	285	.390		
	รวม	111.690	287			

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้ง 6 ด้าน

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามการศึกษา

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.586	3	3.195	7.870	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	115.311	284	.406		
	รวม	124.898	287			
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.320	3	.773	1.281	.281
	ภายในกลุ่ม	171.433	284	.604		
	รวม	173.753	287			
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.201	3	.067	.102	.959
	ภายในกลุ่ม	187.109	284	.659		
	รวม	187.310	287			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	8.508	3	2.836	3.143	<b>.026*</b>
	ภายในกลุ่ม	256.235	284	.902		
	รวม	264.743	287			
5. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.806	3	.602	.828	.479
	ภายในกลุ่ม	206.427	284	.727		
	รวม	208.233	287			
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	7.935	3	2.645	4.399	<b>.005*</b>
	ภายในกลุ่ม	170.774	284	.601		
	รวม	178.709	287			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.484	3	.828	2.153	.094
	ภายในกลุ่ม	109.207	284	.385		
	รวม	111.690	287			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน และ ด้านค่าตอบแทน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านลักษณะของงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	ม.ต้น	ม.ปลาย/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี
ม.ต้น				1.4240*
ม.ปลาย/ปวช.				1.3824*
ปวส./อนุปริญญา				1.3924*
ปริญญาตรี				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ม.ต้น ม.ปลาย/ปวช. และ ปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (1.4240, 1.3824, 1.3924) พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	ม.ต้น	ม.ปลาย/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี
ม.ต้น				1.2880*
ม.ปลาย/ปวช.				1.1824*
ปวส./อนุปริญญา				1.3194*
ปริญญาตรี				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ม.ต้น ม.ปลาย/ปวช. และ ปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (1.2880, 1.1824, 1.3194) พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	ม.ต้น	ม.ปลาย/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี
ม.ต้น				.8840*
ม.ปลาย/ปวช.				1.0165*
ปวส./อนุปริญญา	.3058*			1.1898*
ปริญญาตรี				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ม.ต้น ม.ปลาย/ปวช. และ ปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.8840, 1.0165, 1.1898) พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.3058) พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ม.ต้น

ตาราง 20 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.221	3	.074	.168	.918
	ภายในกลุ่ม	124.676	284	.439		
	รวม	124.898	287			
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.649	3	.883	1.466	.224
	ภายในกลุ่ม	171.104	284	.602		
	รวม	173.753	287			
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.099	3	1.366	2.118	.098
	ภายในกลุ่ม	183.211	284	.645		
	รวม	187.310	287			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	8.666	3	2.889	3.203	<b>.024*</b>
	ภายในกลุ่ม	256.078	284	.902		
	รวม	264.743	287			
5. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.783	3	.261	.357	.784
	ภายในกลุ่ม	207.450	284	.730		
	รวม	208.233	287			
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	2.057	3	.686	1.102	.349
	ภายในกลุ่ม	176.652	284	.622		
	รวม	178.709	287			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.022	3	.341	.874	.455
	ภายในกลุ่ม	110.668	284	.390		
	รวม	111.690	287			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านผู้บังคับบัญชา ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ไม่เกิน 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ไม่เกิน 1 ปี			.5617*	
1 - 5 ปี				
6 - 10 ปี				
มากกว่า 10 ปี			.3774*	

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีอายุงาน ไม่เกิน 1 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.5617, .3774) พนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี

ตาราง 22 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความคิดเห็น	พนักงาน บริษัทฮิตาชิ		พนักงาน ซัปปอนแทรค		t	Sig.
	n = 212		n = 76			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านลักษณะของงาน	3.47	0.71	3.70	0.46	-2.681	.008*
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.77	0.76	3.25	0.71	-4.809	.000*
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.27	0.82	3.68	0.70	-3.944	.000*
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	2.83	0.96	3.37	0.85	-4.343	.000*
5. ด้านค่าตอบแทน	2.81	0.83	3.09	0.88	-2.522	.012*
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	2.83	0.75	3.07	0.87	-2.265	.024*
โดยรวม	2.99	0.62	3.36	0.56	-4.532	.000*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน

ตาราง 23 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.256	3	1.419	3.339	<b>.020*</b>
	ภายในกลุ่ม	120.642	284	.425		
	รวม	124.898	287			
2. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.641	3	.880	1.461	.225
	ภายในกลุ่ม	171.112	284	.603		
	รวม	173.753	287			
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.690	3	1.230	1.902	.129
	ภายในกลุ่ม	183.620	284	.647		
	รวม	187.310	287			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.113	3	1.038	1.126	.339
	ภายในกลุ่ม	261.630	284	.921		
	รวม	264.743	287			
5. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.072	3	.357	.490	.689
	ภายในกลุ่ม	207.161	284	.729		
	รวม	208.233	287			
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	2.438	3	.813	1.309	.272
	ภายในกลุ่ม	176.271	284	.621		
	รวม	178.709	287			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.361	3	.787	2.044	.108
	ภายในกลุ่ม	109.329	284	.385		
	รวม	111.690	287			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน และ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านลักษณะของงาน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ได้ผลดังนี้

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 7,500 บาท	7,500 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
ต่ำกว่า 7,500 บาท				
7,500 - 10,000 บาท				
10,001 - 15,000 บาท		.2207*		
มากกว่า 15,000 บาท	.3797*	.3835*		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.2207) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมากกว่า (.3797, .3835) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 7,500 บาท และ 7,500 - 10,000 บาท

#### ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) แสดงในตาราง 25

ตาราง 25 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย)  
จำกัด

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	ร้อยละ
1	ควรฟังความคิดเห็นของลูกน้องและควรพูดไพเราะ	18.42
2	อากาศไม่ค่อยถ่ายเท	16.23
3	อยากให้หัวหน้าแผนกพูดจาดีกับลูกน้อง	14.47
4	ควรแบ่งงานให้พนักงานแต่ละคนทำกันอย่างเหมาะสมและชัดเจน	7.01
5	ควรจัดสถานที่ให้เหมาะกับงาน แบ่งแยกให้ชัดเจน	6.14
6	ควรเพิ่มความสะดวกในการใช้ เครื่องแพกซ์ และอุปกรณ์ในการดำเนินงาน	6.14
7	ควรจะมีบทบาทมากกว่าที่เป็นอยู่ อย่าล่าเอียง	5.70
8	บริษัทควรมีการสนับสนุนให้พนักงานก้าวหน้าทุกคน	5.70
9	อย่าล่าเอียง เลือกรักมักที่ซัง	3.51
10	อุปกรณ์หรือเครื่องมือในการทำงานยังไม่พอ	3.07
11	ขาดอุปกรณ์กีฬา + อาหาร	3.07
12	สถานที่ค่อนข้างคับแคบ ควรเพิ่มพื้นที่ในการจัดเก็บวัสดุคิบ	3.07
13	เพื่อนร่วมงานควรมีน้ำใจให้กัน	3.07
14	ควรส่งพนักงานไปอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	0.88
15	ควรระงับอารมณ์และตั้งใจให้มากในการร่วมงานกัน	0.88
16	ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	0.44
17	ควรพัฒนาปรับปรุงให้รองรับพนักงานคูตี น่านั่งอยู่เสมอ	0.44
18	งานที่เสี่ยงกับอันตรายสูง ควรมีการลดความเสี่ยงภัยให้กับพนักงาน	0.44
19	บริษัทควรทำให้สภาวะการปฏิบัติงานให้มั่นคงมากขึ้น	0.44
20	บริษัทควรปรับเปลี่ยนบุคคลในองค์กรบ้างเพื่อความเหมาะสม	0.44
21	ควรพิจารณาจากผลของงาน ไม่ใช่พิจารณาจากการประจบหัวหน้า	0.44



ตาราง 25 แสดงว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทฮีตาชิ คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) คือควรฟังความคิดเห็นของลูกน้องและควรพูดไปเพราะ อากาศไม่ค่อยถ่ายเท อยากให้หัวหน้าแผนกพูดจาดีกับลูกน้อง ควรแบ่งงานให้พนักงานแต่ละคนทำกันอย่างเหมาะสมและชัดเจน ควรจะจัดสถานที่ให้เหมาะกับงาน แบ่งแยกให้ชัดเจน ควรเพิ่มความสะดวกในการใช้ เครื่องแฟกซ์ และอุปกรณ์ในการล้างจาน ควรจะมีบทบาทมากกว่าที่เป็นอยู่ อย่าลำเอียง บริษัทควรมีการสนับสนุนให้พนักงานก้าวหน้าทุกคน อย่าลำเอียง เลือกที่รักมักที่ชัง อุปกรณ์หรือเครื่องมือในการทำงานยังไม่พอ ขาดอุปกรณ์กีฬา อาหาร สถานที่ค่อนข้างคับแคบ ควรเพิ่มพื้นที่ในการจัดเก็บวัสดุดิบ เพื่อนร่วมงานควรมีน้ำใจให้กัน ควรส่งพนักงานไปอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ควรระงับอารมณ์และตั้งสติให้มากในการร่วมงานกัน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ควรพัฒนาปรับปรุงให้ได้รับพนักงานคูดี นานั่งอยู่เสมองานที่เสี่ยงกับอันตรายสูง ควรมีการลดความเสี่ยงภัยให้กับพนักงาน บริษัทควรทำให้สภาวะการปฏิบัติงานให้มั่นคงมากขึ้น บริษัทควรปรับเปลี่ยนบุคคลในองค์กรบ้างเพื่อความเหมาะสม และควรพิจารณาจากผลของงาน ไม่ใช่พิจารณาจากการประจบหัวหน้า