

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ 3) ศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 388 ชุด จากพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอและอภิปรายผลการวิเคราะห์ในรูปแบบสรุปผลประกอบตาราง แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยหาค่า t-test, F-test และ LSD.

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และสภาพการจ้าง แสดงจำนวนและค่าร้อยละดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	388	100.0
1. เพศ		
ชาย	55	14.2
หญิง	333	85.8
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	15	3.9
20 - 25 ปี	90	23.2
26 - 30 ปี	153	39.4
31 ปีขึ้นไป	130	33.5
3. สถานภาพสมรส		
โสด	223	57.5
สมรส	134	34.5
หม้าย	16	4.1
หย่า	15	3.9
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	33	8.5
มัธยมศึกษาตอนต้น	162	41.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	120	30.9
อนุปริญญา/ปวส.	46	11.8
ปริญญาตรี	27	7.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	388	100.0
5. ตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติการ OPT	295	76.1
ระดับเจ้าหน้าที่ S/L	56	14.4
หัวหน้างาน Staff	23	5.9
ซูเปอร์ไวเซอร์ Supv.	14	3.6
6. รายได้ต่อเดือน		
5,001 – 10,000 บาท	198	51.0
10,001 – 20,000 บาท	190	49.0
7. ระยะเวลาทำงานกับบริษัท		
ต่ำกว่า 1 ปี	39	10.1
1 - 5 ปี	205	52.8
5 - 10 ปี	128	33.0
มากกว่า 10 ปี	16	4.1
8. สภาพการจ้าง		
พนักงานนิติฯ	305	78.6
พนักงานชั่วคราว	83	21.4

จากตาราง 2 แสดงว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 85.8 อายุ 26 – 30 ปี มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 สถานภาพโสด มีจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 รายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท มีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท 1 - 5 ปี มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 และมีสภาพการจ้างเป็นพนักงานนิติฯ มีจำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบด้วย ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน แสดงรายละเอียดในตาราง 3-8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ

ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การฝึกอบรม ก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง	3.76	.806	มาก
2. ความรู้ตามระเบียบปฏิบัติ หรือมาตรฐานของงาน ในหน้าที่ที่กำลังทำอยู่	3.70	.790	มาก
3. ความเข้าใจและการเห็นความสำคัญของงานที่ กำลังทำอยู่	3.65	.792	มาก
4. ลักษณะงานที่กำลังทำอยู่ ตรงกับความรู้ ความสามารถ	2.69	1.08	ปานกลาง
โดยรวม	3.45	0.87	มาก

จากตาราง 3 พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.87) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือข้อ 1. การฝึกอบรม ก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.806) ยกเว้นข้อ 4. ลักษณะงานที่กำลังทำอยู่ ตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
1. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน ได้จัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน	4.07	.923	มาก
2. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน ไม่มีเสียงรบกวนจนก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน	3.13	.938	ปานกลาง
3. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่ร้อนหรือหนาวจนเกินไป	3.00	1.020	ปานกลาง
4. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน ไม่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย หรือสารปนเปื้อนอยู่ในอากาศ	3.10	.928	ปานกลาง
5. ลักษณะในการทำงานจัดให้มีการนั่งหรือยืนทำงานได้อย่างเหมาะสม	2.83	1.062	ปานกลาง
6. บริษัทได้จัดให้มีส่วนร่วม ในการดำเนินงานเรื่อง การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	3.14	.889	ปานกลาง
7. พนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัย เบื้องต้นในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง	3.24	.900	ปานกลาง
8. บริษัทได้มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ	3.20	.849	ปานกลาง
9. บริษัทได้มีการรณรงค์เรื่องการระวังอันตรายจากการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	3.25	.947	ปานกลาง
10. ฝ่ายบริหารของบริษัทได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ สืบสวนสอบสวน การออกมาตรการ เพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุเกิดขึ้นอีก	2.76	.969	ปานกลาง
11. บริษัทมีเจ้าหน้าที่ดูแลด้านความปลอดภัยประจำ โรงงาน โดยตรง เช่น อาหาร น้ำดื่ม ห้องสุขาฯลฯ	3.32	1.469	ปานกลาง
โดยรวม	3.19	0.99	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.99) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อ 1. พื้นที่ในการปฏิบัติงาน ได้จัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.923)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร	3.64	.766	มาก
2. ได้ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร เสมอ	3.55	.804	มาก
3. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร	3.60	.749	มาก
4. ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหารเสมอ ในเวลาที่มีปัญหา	3.46	.788	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นเพื่อนสนิทที่ให้ คำปรึกษาด้านการทำงานและด้านส่วนตัวได้	3.35	.884	ปานกลาง
6. ได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัทฯ เท่าเทียมกับพนักงานทุกคน	3.33	.874	ปานกลาง
โดยรวม	3.49	0.81	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.81) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือข้อ 1. มีความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา

หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.766) ยกเว้น ข้อ 5. ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นเพื่อนสนิทที่ให้คำปรึกษาด้านการทำงานและด้านส่วนตัวได้ และข้อ 6. การได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัท เท่าเทียมกับพนักงานทุกคน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสม และทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น	3.09	.769	ปานกลาง
2. งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน	3.06	.852	ปานกลาง
3. งานที่กำลังทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา	3.51	1.053	ปานกลาง
4. การจัดการระบบการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความเหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่	3.14	.891	ปานกลาง
5. มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.01	1.006	ปานกลาง
6. บริษัท ให้โอกาสศึกษาต่อ, อบรม, สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้กับพนักงาน	2.11	1.018	น้อย
7. บริษัท มีงบประมาณสนับสนุนการฝึกอบรมทักษะการทำงาน	2.15	1.224	น้อย
8. มีมีคู่มือปฏิบัติงานและมีคำสั่งการปฏิบัติงาน ที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกและง่ายขึ้น	2.77	.825	ปานกลาง
9. ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.75	.961	ปานกลาง
10. มีความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ	2.56	1.285	น้อย
โดยรวม	2.81	0.99	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.99) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือข้อ 3. งานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.05) ยกเว้นข้อ 6.บริษัทให้โอกาสศึกษาต่อ อบรม และสัมมนา เพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้กับพนักงาน ข้อ 7. บริษัทมีงบประมาณสนับสนุนในการฝึกอบรมทักษะในการทำงาน และข้อ 10. มีความรู้สึกรับและสนุกกับงานที่ทำ ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท	3.70	.975	มาก
2. ยินดีและพร้อมที่จะเสียสละเวลาเพื่องานของบริษัท	3.71	.959	มาก
3. มีความกระตือรือร้นและตั้งใจจริงในการทำงาน	3.94	.893	มาก
4. ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	2.96	1.020	ปานกลาง
5. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีมากกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด	3.15	.840	ปานกลาง
6. บริษัท ได้จัดให้มีสถานที่พักผ่อนกับพนักงานได้อย่างเพียงพอ	2.47	1.173	น้อย
7. บริษัทจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการแก่พนักงานอย่างเหมาะสม	2.72	.911	ปานกลาง
8. บริษัท ได้ให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ช่วยปรับปรุงงานของบริษัทอย่างเหมาะสม	2.63	.887	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
9. ขั้นตอนการขอรับสวัสดิการจากบริษัททำได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	2.22	1.059	น้อย
10. บริษัท ได้แจ้งนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน	2.86	.862	ปานกลาง
11. บริษัท ได้กำหนด และมีมาตรการการลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.20	.973	ปานกลาง
12. บริษัท มีการจัดการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและสามารถป้องกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.01	.951	ปานกลาง
โดยรวม	3.05	0.96	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า พนักงานมีความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, S.D. =0.96) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ข้อ 3. มีความกระตือรือร้นและตั้งใจจริงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. =0.893) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ข้อ 9. ขั้นตอนการขอรับสวัสดิการจากบริษัททำได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.22$, S.D. =1.059)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมทุกด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	3.45	0.87	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.19	0.99	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	3.49	0.81	มาก
4. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	2.81	0.99	ปานกลาง
5. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.05	0.96	ปานกลาง
โดยรวม	3.20	0.92	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.92) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำและด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อจัดอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจะได้ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 2) ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ 5) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยหาค่า t-test, F-test และ LSD.

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และ สภาพการจ้าง แสดงรายละเอียดในตารางที่ 9-25 และมีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน	เพศ				t	Sig.
	หญิง n = 333		ชาย n = 55			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	3.51	0.72	3.44	0.69	0.68	0.49
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.19	0.66	3.19	0.58	0.02	0.98
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	3.52	0.77	3.48	0.64	0.41	0.67
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	3.18	0.80	3.07	0.72	1.01	0.30
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.11	0.67	3.04	0.58	0.88	0.37
โดยรวม	3.30	0.61	3.24	0.52	0.76	0.44

จากตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ t-test ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				t	Sig.
	5,001 – 10,000		10,001 – 20,000			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	3.45	0.75	3.44	0.63	0.15	0.87
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.13	0.63	3.24	0.54	-1.77	0.07
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	3.44	0.70	3.54	0.62	-1.47	0.14
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	3.08	0.76	3.10	0.69	-0.20	0.83
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.02	0.65	3.07	0.53	-0.86	0.38
โดยรวม	3.23	0.58	3.28	0.49	-0.96	0.33

จากตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยค่าสถิติ t-test ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน จำแนก ตามสภาพการจ้าง

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน	สภาพการจ้าง				t	Sig.
	พนักงานนิเทศ n = 305		พนักงาน Sub n = 83			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	3.53	0.69	3.15	0.64	4.46	0.00*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.24	0.59	2.99	0.54	3.49	0.00*
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ ทำงาน	3.55	0.67	3.27	0.57	3.83	0.00*
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	3.15	0.76	2.88	0.55	3.60	0.00*
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.06	0.61	2.99	0.53	0.94	0.34
โดยรวม	3.31	0.55	3.06	0.43	3.84	0.00

จากตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสภาพการจ้าง ด้วยค่าสถิติ t-test ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีสภาพการจ้าง ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่วนที่ Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีสภาพการจ้างต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

ตาราง 12 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3.190	3	1.063	2.215	.086
	ภายในกลุ่ม	184.367	384	.480		
	รวม	187.557	387			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.052	3	.684	1.972	.118
	ภายในกลุ่ม	133.207	384	.347		
	รวม	135.260	387			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.337	3	.446	1.014	.386
	ภายในกลุ่ม	168.678	384	.439		
	รวม	170.014	387			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.778	3	.926	1.754	.156
	ภายในกลุ่ม	202.777	384	.528		
	รวม	205.555	387			
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.905	3	1.302	3.760	.011*
	ภายในกลุ่ม	132.926	384	.346		
	รวม	136.831	387			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.386	3	.795	2.826	.390
	ภายในกลุ่ม	108.093	384	.281		
	รวม	110.479	387			

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มีด้านเดียว แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน

มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ได้ผลดังนี้

ตาราง 13 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย	หย่า
โสด			0.3763*	0.3270*
สมรส				
หม้าย				
หย่า				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 13 แสดงว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหม้ายและหย่า (0.3763, 0.3270)

ตาราง 14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	10.589	4	2.647	5.729	.000*
	ภายในกลุ่ม	176.968	383	.462		
	รวม	187.557	387			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.382	4	1.096	3.206	.013*
	ภายในกลุ่ม	130.877	383	.342		
	รวม	135.260	387			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.069	4	1.517	3.545	.007*
	ภายในกลุ่ม	163.945	383	.428		
	รวม	170.014	387			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.972	4	2.743	5.399	.000*
	ภายในกลุ่ม	194.583	383	.508		
	รวม	205.555	387			
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	2.224	4	.556	1.582	.178
	รวม	134.607	383	.351		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	136.831	387			
	ภายในกลุ่ม	4.714	4	1.178	4.268	.002*
	รวม	105.765	383	.276		

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ได้ผลดังนี้

ตาราง 15 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี
ต่ำกว่า				
มัธยมศึกษา				
มัธยมศึกษา ตอนต้น	0.4837*			
มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	0.5496*			
อนุปริญญา/ปวส.	0.5998*			
ปริญญาตรี	0.7399*			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 15 แสดงว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา (0.4837) ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา (0.5496) ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา (0.5998) และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา (0.7399)

ตาราง 16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับ การศึกษา	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี
ต่ำกว่า มัธยมศึกษา					
มัธยมศึกษา ตอนต้น	0.2355*		0.1389*		
มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช					
อนุปริญญา/ ปวส.					
ปริญญาตรี	0.4184*		0.3218*	0.3448*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 16 แสดงว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช (0.2355, 0.1389) ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา, มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช และอนุปริญญา/ปวส. (0.4184, 0.3218, 0.3448)

ตาราง 17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับ การศึกษา	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี
ต่ำกว่า มัธยมศึกษา					
มัธยมศึกษา ตอนต้น					
มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.					
อนุปริญญา/ ปวส.	0.4105*				
ปริญญาตรี	0.5438*	0.3261*	0.3505*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 17 แสดงว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน
ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความ
คิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ
กว่ามัธยมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (0.4105) ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญา
ตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มี
ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา,มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
(0.5438,0.3261,0.3505)

ตาราง 18 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับ การศึกษา	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี
ต่ำกว่า มัธยมศึกษา					
มัธยมศึกษา ตอนต้น					
มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.					
อนุปริญญา/ ปวส.	0.5250*	0.2882*	0.4259*		
ปริญญาตรี	0.5721*	0.3352*	0.4730*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 18 แสดงว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธกับบุคคลในที่ทำงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา, มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.(0.5250,0.2882,0.4259) ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา,มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.(0.5721,0.3352,0.4730)

ตาราง 19 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	6.140	3	2.047	4.332	.005*
	ภายในกลุ่ม	181.417	384	.472		
	รวม	187.557	387			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.557	3	.852	2.466	.062
	ภายในกลุ่ม	132.703	384	.346		
	รวม	135.260	387			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.110	3	1.703	3.967	.008*
	ภายในกลุ่ม	164.904	384	.429		
	รวม	170.014	387			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.799	3	1.600	3.060	.028*
	ภายในกลุ่ม	200.755	384	.523		
	รวม	205.555	387			
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.564	3	.855	2.445	.064
	ภายในกลุ่ม	134.266	384	.350		
	รวม	136.831	387			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.592	3	.864	3.075	.028*
	ภายในกลุ่ม	107.887	384	.281		
	รวม	110.479	387			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านความรู้ความ

เข้าใจในงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน
ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ได้ผลดังนี้

ตาราง 20 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ปฏิบัติการ OPT	เจ้าหน้าที่ S/L	หัวหน้างาน Sr.staff	ซูเปอร์ไวเซอร์ ขึ้นไป
ปฏิบัติการ OPT				
เจ้าหน้าที่ S/L	0.3039*			
หัวหน้างาน				
Sr.staff				
ซูเปอร์ไวเซอร์				
ขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 20 แสดงว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำ พนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่
มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ (0.3039)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง	ปฏิบัติการ OPT	เจ้าหน้าที่ S/L	หัวหน้างาน Sr.staff	ซูเปอร์ไวเซอร์ ขึ้นไป
ปฏิบัติการ OPT				
เจ้าหน้าที่ S/L				
หัวหน้างาน Sr.staff	0.3679*			
ซูเปอร์ไวเซอร์ ขึ้นไป	0.4247*			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 21 แสดงว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นต่อ
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ (0.3679)
ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งซูเปอร์ไวเซอร์ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ (0.4247)

ตาราง 22 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ปฏิบัติการ OPT	เจ้าหน้าที่ S/L	หัวหน้างาน Sr.staff	ซูเปอร์ไวเซอร์ ขึ้นไป
ปฏิบัติการ OPT				
เจ้าหน้าที่ S/L				
หัวหน้างาน Sr.staff	0.3666*	0.4002*		
ซูเปอร์ไวเซอร์ ขึ้นไป				

จากตาราง 22 แสดงว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่ (0.3666, 0.4002)

ตาราง 23 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

ความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	5.087	3	1.696	3.569	.014*
	ภายในกลุ่ม	182.470	384	.475		
	รวม	187.557	387			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.681	3	.227	.648	.585
	ภายในกลุ่ม	134.579	384	.350		
	รวม	135.260	387			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.387	3	.462	1.053	.369
	ภายในกลุ่ม	168.628	384	.439		
	รวม	170.014	387			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.627	3	1.876	3.603	.014*
	ภายในกลุ่ม	199.927	384	.521		
	รวม	205.555	387			
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.578	3	.193	.543	.653
	ภายในกลุ่ม	136.252	384	.355		
	รวม	136.831	387			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.285	3	.428	1.507	.212
	ภายในกลุ่ม	109.194	384	.284		
	รวม	110.479	387			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทต่างกัน มีระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในทำงาน และด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ได้ผลดังนี้

ตาราง 24 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี				
1 - 5 ปี				
5 - 10 ปี		0.2289*		
มากกว่า 10 ปี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 24 แสดงว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท 5 - 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท 1 - 5 ปี (0.2289)

ตาราง 25 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี				
1 - 5 ปี	0.3381*			
5 - 10 ปี	0.2868*			
มากกว่า 10 ปี	0.6353*			

จากตาราง 25 แสดงว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในงาน พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท 1-5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทต่ำกว่า 1 ปี (0.3381) ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทต่ำกว่า 1 ปี (0.2868) ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทต่ำกว่า 1 ปี (0.6353)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของพนักงาน

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงข้อเสนอแนะด้านอื่นๆ แสดงรายละเอียดในตาราง 26

ตาราง 26 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	ร้อยละ
1. อัตราจ้างและค่าแรงเพิ่มขึ้น	17.45
2. จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น	14.77
3. จัดให้มีรถ- รับส่ง ที่ได้มาตรฐาน	12.75
4. มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนสูงขึ้น	12.08
5. บุคลากรไม่ค่อยให้ความร่วมมือกัน	10.07
6. เพิ่มงบประมาณให้พนักงานไปอบรม	7.38
7. ปรับปรุงห้องน้ำให้ดีขึ้น	7.38
8. โรงอาหารแคบเกินไป	6.71
9. การอบรมพนักงานใหม่ทุกคน	5.37
10. ฝ่ายบุคคลควรจัดพนักงานให้ตรงกับวุฒิการศึกษา	3.36
11. หัวหน้างานบางคนไม่มีความยุติธรรม	2.68
รวม	100.0

จากตาราง 26 พนักงานจำนวน 149 คน ของกลุ่มตัวอย่าง มีข้อเสนอแนะเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

พนักงานมีข้อเสนอแนะให้อัตราจ้างและค่าแรงเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 17.45 ของจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ

พนักงานมีข้อเสนอแนะให้จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 14.77 ของจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ

พนักงานมีข้อเสนอแนะให้จัดให้มีรถ- รับส่ง ที่ได้มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 12.75 ของจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ

พนักงานมีข้อเสนอแนะให้มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 12.08 ของจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ

พนักงานมีความเห็นว่า บุคลากรไม่ค่อยให้ความร่วมมือกัน คิดเป็นร้อยละ 10.07 ของจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ

พนักงานมีข้อเสนอแนะ ให้เพิ่มงบประมาณให้พนักงานไปอบรม คิดเป็นร้อยละ 7.38 ของจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ

พนักงานมีข้อเสนอแนะ ให้ปรับปรุงห้องน้ำให้ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 7.38 ของจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ

พนักงานมีความเห็นว่า โรงอาหารแคบเกินไป คิดเป็นร้อยละ 6.71 ของจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ

พนักงานมีข้อเสนอแนะ ให้การอบรมพนักงานใหม่ทุกคน คิดเป็นร้อยละ 5.37 ของจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ

พนักงานมีข้อเสนอแนะ ให้ฝ่ายบุคคลควรจัดพนักงานให้ตรงกับวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 3.36 ของจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ

พนักงานมีความเห็นว่า หัวหน้างานบางคนไม่มีความยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 2.68 ของจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะ