

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานของ บริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test, F-test และ LSD. มีผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

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

**ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด**  
 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
 ของพนักงาน บริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด รายละเอียด ดังแสดงในตาราง 5  
 ตาราง 5 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนพื้นฐานของพนักงาน บริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์  
 (ประเทศไทย) จำกัด

| ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน | จำนวน  | ร้อยละ |
|-------------------------------|--------|--------|
|                               | 288 คน | 100.0  |
| <b>1. เพศ</b>                 |        |        |
| ชาย                           | 191    | 66.3   |
| หญิง                          | 97     | 33.7   |
| <b>2. อายุ</b>                |        |        |
| ต่ำกว่า 25 ปี                 | 179    | 62.1   |
| อายุ 25-29 ปี                 | 50     | 17.4   |
| อายุ 30-34 ปี                 | 24     | 8.3    |
| อายุ 35-40 ปี                 | 35     | 12.2   |
| <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             | 170    | 59.0   |
| ปวส./อนุปริญญา                | 63     | 21.9   |
| ปริญญาตรี                     | 5      | 1.7    |

ตาราง 5 (ต่อ)

| ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน | จำนวน  | ร้อยละ |
|-------------------------------|--------|--------|
|                               | 288 คน | 100.0  |
| 5. ประสบการณ์ในการทำงาน       |        |        |
| ไม่เกิน 1 ปี                  | 75     | 26.0   |
| 1-5 ปี                        | 89     | 30.9   |
| 6-10 ปี                       | 40     | 13.9   |
| มากกว่า 10 ปี                 | 84     | 29.2   |
| 6. ตำแหน่ง/หน้าที่การงาน      |        |        |
| พนักงานสำนักงาน               | 50     | 17.3   |
| พนักงานฝ่ายผลิต               | 162    | 56.2   |
| พนักงานอื่นๆ                  | 76     | 26.5   |
| 7. รายได้ต่อเดือน             |        |        |
| 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 5 ผลการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 288 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 อายุระหว่าง 25-29 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.5 สถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานบริษัท ฝ่ายผลิต จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 และรายได้ต่อเดือน 7,500 – 10,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน บริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด รายละเอียด ดังแสดงในตาราง 6 - 12

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

| ด้าน ลักษณะการปฏิบัติงาน   |           |      | ระดับความ<br>คิดเห็น |
|--|-----------|------|----------------------|
|  | $\bar{X}$ | S.D. |                      |
| 1. ความรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงจึงจะ<br>ทำได้สำเร็จ  | 3.55      | 0.86 | มาก                  |
| 2. มีขั้นตอนในการ ปฏิบัติงาน มากและมีความยุ่งยาก<br>ซับซ้อนในแต่ละขั้นตอน                                | 3.72      | 0.81 | มาก                  |
| 3. การปฏิบัติงาน อื่นๆ ที่แทรก เข้ามาโดยไม่คาดคิดใน<br>แต่ละวันมากจน เพิ่มภาระจากงานหลัก                 | 3.47      | 0.93 | มาก                  |
| 4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ ไม่สามารถ<br>รับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จได้ด้วยตัว<br>ท่านเอง | 3.54      | 0.99 | มาก                  |
| 5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องร่วมงานกับแผนกอื่น ที่<br>ไม่ใช่งานประจำของตนเอง                               | 3.36      | 1.04 | ปานกลาง              |
| โดยรวม   | 3.53      | 0.66 | มาก                  |

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้าน  
ลักษณะการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก ยกเว้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานต้องร่วมงานกับแผนกอื่น ที่ไม่ใช่  
งานประจำของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = 1.04)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

| นโยบายและการบริหารงาน   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------|------------------|
| 1. หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่างๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ      | 3.05      | 1.00 | ปานกลาง          |
| 2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน | 2.13      | 1.05 | น้อย             |
| 3. หน่วยงานมีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตำแหน่ง                             | 3.01      | 1.07 | ปานกลาง          |
| 4. หน่วยงานมีการจัดระบบงานให้บุคลากรเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม                                   | 3.23      | 0.97 | ปานกลาง          |
| 5. หน่วยงานมีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเหมาะสมพร้อมตรวจสอบความถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ         | 3.05      | 0.96 | ปานกลาง          |
| โดยรวม  | 2.90      | 0.78 | ปานกลาง          |

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.90$ , S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.13$ , S.D. = 1.05)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

| ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------|------------------|
| 1. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบมีปริมาณเพียงพอต่อการทำงาน    | 3.43      | 0.89 | มาก              |
| 2. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน      | 3.34      | 0.99 | ปานกลาง          |
| 3. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อยสวยงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน              | 3.45      | 0.93 | มาก              |
| 4. หน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการติดต่อประสานงานได้อย่างเหมาะสม | 3.43      | 0.96 | มาก              |
| 5. ได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อประสานงานระหว่างหัวหน้าผู้บังคับบัญชา                      | 3.33      | 0.98 | ปานกลาง          |
| โดยรวม  | 3.40      | 0.81 | มาก              |

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในมาก ยกเว้น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมี คุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน ได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อประสานงานระหว่างหัวหน้าผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------|------------------|
| 1. ได้รับการสนับสนุนไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงาน ตามความเหมาะสม                        | 3.02      | 1.09 | ปานกลาง          |
| 2. ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ในหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมกับผลงาน         | 2.94      | 1.05 | ปานกลาง          |
| 3. ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ได้ตามความรู้ความสามารถและความเป็นธรรม | 3.07      | 1.09 | ปานกลาง          |
| 4. งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริม ให้ได้รับความก้าวหน้า                        | 2.77      | 1.10 | ปานกลาง          |
| 5. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน             | 3.05      | 1.05 | ปานกลาง          |
| โดยรวม  | 2.97      | 0.96 | ปานกลาง          |

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.97, S.D. = 0.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

| ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------|------------------|
| 1. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน     | 2.98      | 0.96 | ปานกลาง          |
| 2. ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องส่วนตัว | 2.99      | 0.93 | ปานกลาง          |
| 3. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ใช้เหตุผลในการทำงาน  | 2.65      | 1.06 | ปานกลาง          |
| 4. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการทำงาน                                      | 2.86      | 1.02 | ปานกลาง          |
| 5. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีการทำงานเป็นทีม  | 2.93      | 0.99 | ปานกลาง          |
| โดยรวม  | 2.88      | 0.85 | ปานกลาง          |

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88, S.D. = 0.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง



ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

| ด้าน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน                                 | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|------|------------------|
| 1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ                   | 2.59      | 1.08 | น้อย             |
| 2. เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ดี | 3.06      | 0.95 | ปานกลาง          |
| 3. การให้ค่าตอบแทนล่วงเวลาเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ                  | 2.96      | 0.90 | ปานกลาง          |
| 4. สวัสดิการที่จัดให้ แก่พนักงานอยู่ในเกณฑ์ดี                      | 2.86      | 1.00 | ปานกลาง          |
| 5. การปรับตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด                  | 2.99      | 0.99 | ปานกลาง          |
| โดยรวม   | 2.89      | 0.79 | ปานกลาง          |

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 2.90$ , S.D. = 0.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน

| ปัจจัยแต่ละด้าน                           | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------|------------------|
| 1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน                | 3.53      | 0.66 | มาก              |
| 2. ด้านนโยบายและการบริหาร                 | 2.90      | 0.78 | ปานกลาง          |
| 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน         | 3.40      | 0.81 | มาก              |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 2.97      | 0.96 | ปานกลาง          |
| 5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน             | 2.88      | 0.85 | ปานกลาง          |
| 6. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน      | 2.89      | 0.79 | ปานกลาง          |
| โดยรวม                                    | 3.09      | 0.62 | ปานกลาง          |

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

**ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานบริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด**

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง/หน้าที่การงาน รายได้ต่อเดือน กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของพนักงาน บริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แสดงรายละเอียดในตาราง 13 - 26 โดยมีสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 13 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

| ระดับความคิดเห็น                         | เพศ           |      |               |      | t      | Sig. |
|--|---------------|------|---------------|------|--------|------|
|  | ชาย (n = 191) |      | หญิง (n = 97) |      |        |      |
|  | $\bar{X}$     | S.D. | $\bar{X}$     | S.D. |        |      |
| 1.ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน                | 3.51          | 0.67 | 3.56          | 0.64 | -0.643 | .521 |
| 2.ด้านนโยบายและการบริหารงาน              | 2.85          | 0.79 | 2.98          | 0.76 | -1.311 | .191 |
| 3.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน         | 3.42          | 0.79 | 3.29          | 0.84 | 1.336  | .183 |
| 4.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 2.92          | 0.99 | 3.07          | 0.89 | -1.286 | .199 |
| 5.ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน             | 2.84          | 0.83 | 2.97          | 0.88 | -1.228 | .220 |
| 6. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน     | 2.85          | 0.79 | 2.98          | 0.76 | -1.311 | .193 |
| โดยรวม                                   | 3.06          | 0.68 | 3.08          | 0.52 | 1.218  | .402 |

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้  $\alpha = 0.05$  มี 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความคิดเห็นด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามอายุ

| ระดับความคิดเห็น                          | SS           | df.     | MS.   | F     | Sig.  |       |
|---|--------------|---------|-------|-------|-------|-------|
| 1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน                |              |         |       |       |       |       |
| ระหว่างกลุ่ม                              | .943         | 3       | .314  | .720  | .541  |       |
| ภายในกลุ่ม                                | 123.955      | 284     | .436  |       |       |       |
| รวม                                       | 124.898      | 287     |       |       |       |       |
| 2. นโยบายและการบริหารงาน                  |              |         |       |       |       |       |
| ระหว่างกลุ่ม                              | 10.324       | 3       | 3.441 | 5.980 | .001* |       |
| ภายในกลุ่ม                                | 163.429      | 284     | .575  |       |       |       |
| รวม                                       | 173.753      | 287     |       |       |       |       |
| 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน         |              |         |       |       |       |       |
| ระหว่างกลุ่ม                              | 8.055        | 3       | 2.685 | 4.254 | .006* |       |
| ภายในกลุ่ม                                | 179.255      | 284     | .631  |       |       |       |
| รวม                                       | 187.310      | 287     |       |       |       |       |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน |              |         |       |       |       |       |
| ระหว่างกลุ่ม                              | 9.522        | 3       | 3.174 | 3.532 | .015* |       |
| ภายในกลุ่ม                                | 255.221      | 284     | .899  |       |       |       |
| รวม                                       | 264.743      | 287     |       |       |       |       |
| 5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน             |              |         |       |       |       |       |
| ระหว่างกลุ่ม                              | 1.675        | 3       | .558  | .768  | .513  |       |
| ภายในกลุ่ม                                | 206.558      | 284     | .727  |       |       |       |
| รวม                                       | 208.233      | 287     |       |       |       |       |
| 4. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน      |              |         |       |       |       |       |
| 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 | .010* |
|   | ภายในกลุ่ม   | 107.353 | 284   | .378  |       |       |
|   | รวม          | 111.690 | 287   |       |       |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ (One Way analysis of variance : One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็น ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังตาราง 15 - 17

ตาราง 15 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD. (Fisher's least-significant different) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 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      |               |          |          |          |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่าพนักงาน บริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้าน นโยบาย และการบริหารงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 25 - 29 ปี (.4658) และ 30 - 34 ปี (.4027)

ตาราง 16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD. (Fisher's least-significant different) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

| อายุ          | ต่ำกว่า 25 ปี | 25-29 ปี | 30-34 ปี | 35-40 ปี |
|---------------|---------------|----------|----------|----------|
| ต่ำกว่า 25 ปี |               |          |          |          |
| 25-29 ปี      |               |          |          |          |
| 30-34 ปี      |               |          |          |          |
| 35-40 ปี      |               |          |          |          |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่า พนักงานบริษัท กิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 25-29 ปี (.4107) และ 30-34 ปี (.3579)



ตาราง 17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วย LSD. (Fisher's least-significant different) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 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      |               |          |          |          |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่า พนักงานบริษัท กิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน มากกว่า พนักงานที่มี อายุ 25-29 ปี (.4640) และ 30-34 ปี (.3290)

ตาราง 18 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม สถานภาพสมรส

| ระดับความคิดเห็น                              | SS      | df. | MS.   | F     | Sig. |
|---|---------|-----|-------|-------|------|
| 1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน                    |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                                  | .027    | 2   | .013  | .030  | .970 |
| ภายในกลุ่ม                                    | 124.871 | 285 | .438  |       |      |
| รวม   | 124.898 | 287 |       |       |      |
| 2. ด้านนโยบาย และการบริหารงาน                 |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                                  | .468    | 2   | .234  | .385  | .681 |
| ภายในกลุ่ม                                    | 173.285 | 285 | .608  |       |      |
| รวม   | 173.753 | 287 |       |       |      |
| 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน             |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                                  | 2.493   | 2   | 1.246 | 1.992 | .148 |
| ภายในกลุ่ม                                    | 184.817 | 285 | .648  |       |      |
| รวม   | 187.310 | 287 |       |       |      |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่<br>การงาน |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                                  | .921    | 2   | .461  | .498  | .609 |
| ภายในกลุ่ม                                    | 263.822 | 285 | .926  |       |      |
| รวม   | 264.743 | 287 |       |       |      |
| 5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน                 |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                                  | .070    | 2   | .035  | .048  | .953 |
| ภายในกลุ่ม                                    | 208.163 | 285 | .730  |       |      |
| รวม   | 208.233 | 287 |       |       |      |
| 6. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน          |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                                  | .286    | 2   | .143  | .288  | .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 |       |       |      |

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  มี 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานมีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา

| ระดับความคิดเห็น                              | SS      | df. | MS.   | F      | Sig.  |
|---|---------|-----|-------|--------|-------|
| 1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน                    |         |     |       |        |       |
| ระหว่างกลุ่ม                                  | 9.586   | 3   | 3.195 | 7.7870 | .000* |
| ภายในกลุ่ม                                    | 115.311 | 284 | .406  |        |       |
| รวม   | 124.898 | 287 |       |        |       |
| 2. ด้านนโยบาย และการบริหารงาน                 |         |     |       |        |       |
| ระหว่างกลุ่ม                                  | 2.320   | 3   | .773  | 1.281  | .281  |
| ภายในกลุ่ม                                    | 171.433 | 284 | .604  |        |       |
| รวม   | 173.753 | 287 |       |        |       |
| 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน             |         |     |       |        |       |
| ระหว่างกลุ่ม                                  | .201    | 3   | .067  | .102   | .959  |
| ภายในกลุ่ม                                    | 187.109 | 284 | .659  |        |       |
| รวม   | 187.310 | 287 |       |        |       |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่<br>การงาน |         |     |       |        |       |
| ระหว่างกลุ่ม                                  | 8.508   | 3   | 2.836 | 3.143  | .026* |
| ภายในกลุ่ม                                    | 256.235 | 284 | .902  |        |       |
| รวม   | 264.743 | 287 |       |        |       |
| 5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน                 |         |     |       |        |       |
| ระหว่างกลุ่ม                                  | 1.806   | 3   | .602  | .828   | .479  |
| ภายในกลุ่ม                                    | 206.427 | 284 | .727  |        |       |
| รวม   | 208.233 | 287 |       |        |       |
| 6. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน          |         |     |       |        |       |
| ระหว่างกลุ่ม                                  | 7.935   | 3   | 2.645 | 4.399  | .005* |
| 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 |       |        |       |

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่านัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงาน มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ความสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงาน มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. ( Fisher's least – significant different) ได้ผลดังตาราง 20 - 22

ตาราง 20 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD. (Fisher's least-significant different) ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา               | ม.ต้น | ม.ปลาย/ปวช. | ปวส./<br>อนุปริญญา | ปริญญาตรี |
|-----------------------------|-------|-------------|--------------------|-----------|
| ม. ต้น                      |       |             |                    | 1.4240*   |
| ม. ปลาย/ปวช.                |       |             |                    | 1.3824*   |
| ปวส./อนุปริญญา<br>ปริญญาตรี |       |             |                    | 1.3924*   |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่า พนักงาน บริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ระดับ ม.ต้น ม.ปลาย/ปวช. (1.4240) และ ปวส./อนุปริญญา (1.3824) มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (1.3924)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD. (Fisher's – significant different) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา  | ม.ต้น | ม.ปลาย/ปวช. | ปวส./<br>อนุปริญญา | ปริญญาตรี |
|----------------|-------|-------------|--------------------|-----------|
| ม. ต้น         |       |             |                    | 1.2880*   |
| ม. ปลาย/ปวช.   |       |             |                    | 1.1824*   |
| ปวส./อนุปริญญา |       |             |                    | 1.3194*   |
| ปริญญาตรี      |       |             |                    |           |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่าพนักงานบริษัท คิดากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงาน ระดับ ม.ต้น (1.2880) ม.ปลาย/ปวช. (1.1824) ปวส./อนุปริญญา (1.3194) มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 22 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย LSD. (Fisher's least – significant different) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา               | ม.ต้น | ม.ปลาย/ปวช. | ปวส./<br>อนุปริญญา | ปริญญาตรี |
|-----------------------------|-------|-------------|--------------------|-----------|
| ม. ต้น                      |       |             |                    | .8840*    |
| ม. ปลาย/ปวช.                |       |             |                    | 1.0165*   |
| ปวส./อนุปริญญา<br>ปริญญาตรี | .3058 |             |                    | 1.1898*   |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่า พนักงาน บริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ ระดับ ม. ต้น (.8840) ม.ปลาย/ปวช. (1.0165) และ ปวส./อนุปริญญา (1.1898) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี



ตาราง 23 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนก ประสบการณ์ในการทำงาน

| ระดับความคิดเห็น                          | SS      | df. | MS.   | F     | Sig. |
|---|---------|-----|-------|-------|------|
| 1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน                |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                              | .221    | 3   | .074  | .168  | .918 |
| ภายในกลุ่ม                                | 124.676 | 284 | .439  |       |      |
| รวม                                       | 124.898 | 287 |       |       |      |
| 2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน              |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                              | 2.649   | 3   | .883  | 1.466 | .224 |
| ภายในกลุ่ม                                | 171.104 | 284 | .602  |       |      |
| รวม                                       | 173.753 | 287 |       |       |      |
| 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน         |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                              | 4.099   | 3   | 1.366 | 2.118 | .098 |
| ภายในกลุ่ม                                | 183.211 | 284 | .645  |       |      |
| รวม                                       | 187.310 | 287 |       |       |      |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                              | 8.666   | 3   | 2.889 | 3.203 | .124 |
| ภายในกลุ่ม                                | 256.078 | 284 | .902  |       |      |
| รวม                                       | 264.743 | 287 |       |       |      |
| 5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน             |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                              | .783    | 3   | .261  | .357  | .784 |
| ภายในกลุ่ม                                | 207.450 | 284 | .730  |       |      |
| รวม                                       | 208.233 | 287 |       |       |      |
| 6. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน      |         |     |       |       |      |
| 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 |       |       |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  มี 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ตำแหน่ง/หน้าที่การงาน

| ระดับความคิดเห็น                          | SS      | df. | MS.   | F     | Sig. |
|---|---------|-----|-------|-------|------|
| 1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน                |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                              | .027    | 2   | .013  | .030  | .970 |
| ภายในกลุ่ม                                | 124.871 | 285 | .438  |       |      |
| รวม                                       | 124.898 | 287 |       |       |      |
| 2. ด้านนโยบาย และการบริหารงาน             |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                              | .468    | 2   | .234  | .385  | .681 |
| ภายในกลุ่ม                                | 173.285 | 285 | .608  |       |      |
| รวม                                       | 173.753 | 287 |       |       |      |
| 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน         |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                              | 2.493   | 2   | 1.246 | 1.992 | .148 |
| ภายในกลุ่ม                                | 184.817 | 285 | .648  |       |      |
| รวม                                       | 187.310 | 287 |       |       |      |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                              | .921    | 2   | .461  | .498  | .609 |
| ภายในกลุ่ม                                | 263.822 | 285 | .926  |       |      |
| รวม                                       | 264.743 | 287 |       |       |      |
| 5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน             |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                              | .070    | 2   | .035  | .048  | .953 |
| ภายในกลุ่ม                                | 208.163 | 285 | .730  |       |      |
| รวม                                       | 208.233 | 287 |       |       |      |
| 6. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน      |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                              | .286    | 2   | .143  | .288  | .796 |
| ภายในกลุ่ม                                | 178.428 | 285 | .626  |       |      |
| รวม                                       | 178.709 | 287 |       |       |      |
| โดยรวม                                    |         |     |       |       |      |
| ระหว่างกลุ่ม                              | .410    | 2   | .205  | .525  | .592 |
| ภายในกลุ่ม                                | 111.280 | 285 | .390  |       |      |
| รวม                                       | 111.690 | 287 |       |       |      |

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  มี 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานตำแหน่ง/หน้าที่การงาน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| ระดับความคิดเห็น                          | SS      | df. | MS.   | F     | Sig.  |
|---|---------|-----|-------|-------|-------|
| 1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน                |         |     |       |       |       |
| ระหว่างกลุ่ม                              | 4.256   | 3   | 1.419 | 3.339 | .020* |
| ภายในกลุ่ม                                | 120.642 | 284 | .425  |       |       |
| รวม                                       | 124.898 | 287 |       |       |       |
| 2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน              |         |     |       |       |       |
| ระหว่างกลุ่ม                              | 2.641   | 3   | .880  | 1.461 | .225  |
| ภายในกลุ่ม                                | 171.112 | 284 | .603  |       |       |
| รวม                                       | 173.753 | 287 |       |       |       |
| 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน         |         |     |       |       |       |
| ระหว่างกลุ่ม                              | 3.690   | 3   | 1.230 | 1.992 | .129  |
| ภายในกลุ่ม                                | 183.620 | 284 | .647  |       |       |
| รวม                                       | 187.310 | 287 |       |       |       |
| 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน |         |     |       |       |       |
| ระหว่างกลุ่ม                              | 3.113   | 3   | 1.038 | 1.126 | .339  |
| ภายในกลุ่ม                                | 261.630 | 284 | .921  |       |       |
| รวม                                       | 264.743 | 287 |       |       |       |
| 5. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน             |         |     |       |       |       |
| ระหว่างกลุ่ม                              | 1.072   | 3   | .357  | .490  | .689  |
| ภายในกลุ่ม                                | 207.161 | 284 | .729  |       |       |
| รวม                                       | 208.233 | 287 |       |       |       |
| 6. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน      |         |     |       |       |       |
| 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 |       |       |       |

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่านัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.05$  มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 1 ด้านแสดงว่าพนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Fisher's least – significant different) ได้ผลดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี LSD. (Fisher's least-significant different) ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน 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*           |                   |                    |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ แสดงว่า พนักงานบริษัท คิดต่ำกว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 – 10,000 บาท (.2207) ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 15,000 บาท (.3797) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 7,500 – 10,000 บาท (.3835)

**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด  
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์  
(ประเทศไทย) จำกัด ดังแสดงในตาราง 27

ตาราง 27 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)  
จำกัด โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย

| ลำดับ | ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน                                    | ร้อยละ |
|-------|---|--------|
| 1     | เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ในการทำงาน                           | 18.4   |
| 2     | ควรให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานกับพนักงาน                           | 17.5   |
| 3     | ผู้บังคับบัญชาควรใช้กริยาและวาจาที่นุ่มนวลกับพนักงาน                  | 15.2   |
| 4     | ควรแบ่งงานให้พนักงานแต่ละคนทำกันอย่างเหมาะสมและชัดเจน                 | 13.9   |
| 5     | ควรจัดอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอและสะดวกในการใช้งาน                  | 13.3   |
| 6     | ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรมีความยุติธรรม                               | 10.5   |
| 7     | มีการสนับสนุนความก้าวหน้าให้พนักงานทุกคน                              | 9.8    |
| 8     | ควรส่งพนักงานไปอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน                   | 7.4    |
| 9     | ควรมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพนักงาน                | 5.6    |
| 10    | ควรมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานบ้าง                          | 4.0    |
| 11    | ควรปรับปรุงในเรื่องสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของพนักงานให้เพียงพอและเหมาะสม | 3.8    |

จากตาราง 27 แสดงว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด คือ เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ในการทำงานควรให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานกับพนักงานผู้บังคับบัญชาควรใช้กริยาและวาจาที่นุ่มนวลกับพนักงาน ควรแบ่งงานให้พนักงานแต่ละคนทำกันอย่างเหมาะสมและชัดเจน ควรจัดอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอและสะดวกในการใช้งานผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรมีความยุติธรรมมีการสนับสนุนความก้าวหน้าให้พนักงานทุกคนควรส่งพนักงานไปอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานควรมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานบ้าง ควรปรับปรุงในเรื่องสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของพนักงานให้เพียงพอและเหมาะสม