

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 และ 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบทดสอบค่าที (t-test), แบบทดสอบค่าเอฟ (F-test) และ LSD. (Least-Significant Different) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทเคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์
(ประเทศไทย) จำกัด แสดงดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์
(ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	295	100.00
1. เพศ		
ชาย	124	42.03
หญิง	171	57.97
2. อายุ		
อายุ 20-30 ปี	151	51.19
อายุ 31-40 ปี	115	38.99
อายุ 41 ปีขึ้นไป	29	9.82
3. ระดับการศึกษา		
ปวช.	17	5.76
อนุปริญญา/ปวส.	68	23.05
ปริญญาตรี	174	58.99
สูงกว่าปริญญาตรี	36	12.20
4. ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับบริหาร	33	11.19
พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา	85	28.81
พนักงานระดับปฏิบัติการ	177	60.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	295	100.00
5. ฝ่ายงาน		
ฝ่ายผลิต	140	47.46
ฝ่ายบริหารคุณภาพ	73	24.75
ฝ่ายบริหารสำนักงาน	19	6.44
ฝ่ายวิศวกรรม	46	15.59
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และอื่นๆ	17	5.76
6. ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	39	13.22
1 – 5 ปี	155	52.54
6 – 10 ปี	79	26.78
10 ปีขึ้นไป	22	7.46
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	31	10.51
10,000 – 20,000 บาท	126	42.71
20,001 – 30,000 บาท	90	30.51
30,001 บาทขึ้นไป	48	16.27
8. สถานภาพสมรส		
โสด	188	63.73
สมรส	91	30.85
หม้าย/หย่าร้าง	16	5.42

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานในบริษัท เคซิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 57.97 อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.19 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 58.99 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00

ฝ่ายงานเป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 47.46 ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 52.54 รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.71 และมีสถานภาพสมรสเป็นโสด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 63.73

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด แสดงดังตาราง 2-9 ดังนี้

ตาราง 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น ของพนักงาน
1. งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ทักษะ และ ความสามารถสูงจึงจะทำให้ได้สำเร็จ	3.93	.862	มาก
2. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยาก และซับซ้อน มากเกินไป	3.02	.864	ปานกลาง
3. ในแต่ละวันมีงานเร่งด่วนแทรกเข้ามามาก ทำให้ ปริมาณงานหลักที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น	2.17	.816	น้อย
4. งานที่ต้องใช้ทักษะ และความรู้ความสามารถที่ หลากหลาย	4.29	.767	มากที่สุด
5. งานส่วนใหญ่ไม่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตัวเอง	2.29	.692	ปานกลาง
โดยรวม	3.11	.673	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามี 1 ข้อที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) คือ งานที่ต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มี 1 ข้อ ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) คือ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ทักษะ และความสามารถสูงจึงจะทำให้ได้สำเร็จ มี 2 ข้อที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูง ถึง ที่ ส ด แ ละ ค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากและซับซ้อนมากเกินไป ($\bar{X} = 3.02$) และงานส่วนใหญ่ไม่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตัวเอง ($\bar{X} = 2.29$) และมี 1 ข้อ ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับน้อย คือในแต่ละวันมีงานเร่งด่วนแทรกเข้ามาทำให้ปริมาณงานหลักที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 2.17$)

ตาราง 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น ของพนักงาน
1. การประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.85	1.10	มาก
2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขต การทำงาน	4.07	.785	มาก
3. การกำหนดภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ เหมาะสมตรงตามความสามารถของพนักงาน	3.07	.864	ปานกลาง
4. การจัดระบบงานให้บุคลากรเรียนรู้ในการทำงาน เป็นทีมมีความจำเป็น	4.27	.789	มากที่สุด
5. ระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเหมาะสมพร้อม ตรวจสอบความถูกต้อง	3.96	.879	มาก
6. การพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับภาระงานหลัก ของบุคลากรและความจำเป็นของหน่วยงาน	4.00	.764	มาก
7. ระบบการติดตามและประเมินผลในการปฏิบัติงาน เป็นมาตรฐาน	3.10	.896	ปานกลาง
โดยรวม	3.48	.769	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามี 1 ข้อ ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.27$) คือ การจัดระบบงานให้บุคลากรเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีมมีความจำเป็น มี 4 ข้อ
 ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก
 เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วน
 ร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$) การ
 พัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับภาระงานหลักของบุคลากรและความจำเป็นของหน่วยงาน ($\bar{X} =$
 4.00) ระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเหมาะสมพร้อมตรวจสอบความถูกต้อง ($\bar{X} = 3.96$) การประชุม
 ชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.85$) และมี 2
 ข้อ ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ได้แก่ ระบบการติดตามและประเมินผลในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.10$)
 และ การกำหนดภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมตรงตามความสามารถ
 ของพนักงาน ($\bar{X} = 3.07$)

ตาราง 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น ของพนักงาน
1. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในส่วน ที่รับผิดชอบ มีปริมาณเพียงพอต่อการทำงาน	2.35	.688	น้อย
2. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่ รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงานของท่าน	4.25	.772	มากที่สุด
3. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน มีความสะอาด เรียบร้อย สวยงาม และสะดวกสบายต่อการทำงาน	3.08	.895	ปานกลาง
4. ความเหมาะสมในการจัดสถานที่และ สิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกสำหรับการติดต่อประสานงาน	3.76	1.09	มาก
5. ความสะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่าง หน่วยงานมีความเหมาะสม	3.06	.886	ปานกลาง
6. การจัดแบ่งสัดส่วนพื้นที่ใช้สอยมีประโยชน์และ เหมาะสมต่อทุกคน	3.06	.886	ปานกลาง
โดยรวม	2.70	.588	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามี 1 ข้อที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) คือ อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงานของท่าน มี 1 ข้อที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) คือ ความเหมาะสมในการจัดสถานที่และ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการ

ติดต่อประสานงาน มี 3 ข้อ ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อย สวยงาม และสะดวกสบายต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.08$) ความสะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.06$) การจัดแบ่งสัดส่วนพื้นที่ใช้สอยมีประโยชน์และเหมาะสมต่อทุกคน ($\bar{X} = 3.06$) และมี 1 ข้อ ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย คือ อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบมีปริมาณเพียงพอต่อการทำงาน ($\bar{X} = 2.35$)

ตาราง 5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น ของพนักงาน
1. สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคือ การฝึกอบรม และ ศึกษาดูงาน	3.92	.885	มาก
2. สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน	2.29	.726	น้อย
3. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตรงตามความรู้ ความสามารถและเป็นธรรม	3.98	.893	มาก
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับ ความก้าวหน้า	3.08	.887	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.92	.871	มาก
โดยรวม	3.92	.868	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามี 3 ข้อ ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนตรงตามความรู้ความสามารถและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.98$) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อการฝึกอบรมและศึกษาคูงาน ($\bar{X} = 3.92$) และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.92$) และมี 1 ข้อ ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย คือ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$)

ตาราง 6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน
1. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการทำงาน	3.00	.863	ปานกลาง
2. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีการทำงานเป็นทีม	3.00	.863	ปานกลาง
3. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและช่วยกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.93	.850	มาก
4. ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.96	.862	มาก
โดยรวม	3.48	.760	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามี 2 ข้อ ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งาน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.96$) และผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.93$) และมี 2

ข้อ ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{X} = 3.00$) และผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงาน ด้วยความเต็มใจและมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.00$) ตาราง 7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน

ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความมั่นคง	3.77	1.06	มาก
2. การถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่โดยไม่สามารถปฏิบัติได้ มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน	2.41	.693	น้อย
3. ความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.09	.879	ปานกลาง
4. ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทฯ	3.99	.874	มาก
โดยรวม	3.88	.774	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านความมั่นคงและความพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามี 2 ข้อ ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงและความพอใจในงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทฯ ($\bar{X} = 3.99$) และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.77$) และมี 1 ข้อ ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงและความพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย คือ การถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่โดยไม่สามารถปฏิบัติได้ มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X} = 2.41$)

ตาราง 8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น ของพนักงาน
1. ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ที่กำหนด	3.99	.874	มาก
2. ความสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว	3.97	.868	มาก
3. ความสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	3.82	1.07	มาก
4. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงเวลาที่กำหนด	2.18	.794	น้อย
5. ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เสมอ	3.98	.843	มาก
โดยรวม	3.99	.826	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มี 4 ข้อที่พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.99$) ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เสมอ ($\bar{X} = 3.98$) ความสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ($\bar{X} = 3.97$) ความสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.82$) และมี 1 ข้อที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 2.18$)

ตาราง 9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทุกด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น ของพนักงาน
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	3.11	.673	ปานกลาง
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.48	.769	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.70	.588	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.92	.868	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.48	.760	มาก
6. ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน	3.88	.774	มาก
7. ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	3.99	.826	มาก
โดยรวม	3.51	.623	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามี 5 ข้อ ที่พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.99$) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$) ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.48$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.48$) มี 2 ข้อ ที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.11$) และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.70$)

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ในการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรสกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีสมมติฐานทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบแสดงดังตาราง 10-28 ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย n = 124		หญิง n = 171			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	3.29	.823	2.97	.499	4.162	.000*
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.42	.652	3.52	.843	-1.058	.291
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.87	.668	2.58	.492	4.193	.000*
4. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.12	1.01	3.78	.713	3.320	.001*
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.69	.840	3.33	.659	4.089	.000*
6. ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน	3.85	.815	3.90	.744	-.596	.552
7. ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการ ปฏิบัติงาน	4.12	1.01	3.90	.643	2.276	.024*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยภาพรวมมีค่า Sig. ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ $\alpha = 0.05$ มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานบริษัท เกลิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานฯ ที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่

มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านความมั่นคงกับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df.	MS.	F	Sig.
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.719	3	5.906	14.869	.000*
	ภายในกลุ่ม	115.589	291	.397		
	รวม	133.308	294			
2. นโยบาย และการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.838	3	2.613	4.578	.004*
	ภายในกลุ่ม	166.077	291	.571		
	รวม	173.915	294			
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.604	3	4.201	13.693	.000*
	ภายในกลุ่ม	89.282	291	.307		
	รวม	101.886	294			
4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	36.611	3	12.20	19.189	.000*
	ภายในกลุ่ม	185.072	291	.636		
	รวม	221.683	294			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	22.076	3	7.359	14.482	.000*
	ภายในกลุ่ม	147.869	291	.508		
	รวม	169.946	294			
6. ความมั่นคงและความพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.617	3	3.206	5.592	.001*
	ภายในกลุ่ม	166.829	291	.573		
	รวม	176.446	294			
7. ความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	38.090	3	12.69	22.681	.000*
	ภายในกลุ่ม	162.897	291	.560		
	รวม	200.986	294			

โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	15.571	3	5.910	15.319	.000*
	ภายในกลุ่ม	98.599	291	.339		
	รวม	114.170	294			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยภาพรวมมีค่า Sig. ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ $\alpha = 0.05$ ทั้ง 7 ด้าน แสดงว่าพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 12 - 18 ดังนี้

ตาราง 12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านลักษณะการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

อายุ	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
20 – 30 ปี			
31 – 40 ปี	.4936*		.5174*
41 ปีขึ้นไป			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี (4936*) และพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป (.5174*)

ตาราง 13 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
20 – 30 ปี			
31 – 40 ปี			
41 ปีขึ้นไป	.6026*	.5130*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี (.6026*) และพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี (.5130*)

ตาราง 14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
20 – 30 ปี			
31 – 40 ปี		.4255*	.4052*
41 ปีขึ้นไป			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี (.4255*) และพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป (.4052*)

ตาราง 15 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
20 – 30 ปี			
31 – 40 ปี		.7328*	.6052*
41 ปีขึ้นไป			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี (.7328*) และพนักงานที่มีอายุ 41ปีขึ้นไป (.6052*)

ตาราง 16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
20 – 30 ปี			
31 – 40 ปี		.5668*	.4017*
41 ปีขึ้นไป			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี (.5668*) และพนักงานที่มีอายุ 41ปีขึ้นไป (.4017*)

ตาราง 17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
20 – 30 ปี			
31 – 40 ปี		.3239*	
41 ปีขึ้นไป		.4848*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความพอใจในงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี (.3239*) และพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี (.4848*)

ตาราง 18 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
20 – 30 ปี			
31 – 40 ปี		.7638*	.4261*
41 ปีขึ้นไป		.3377*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 คู่คือ 1) พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี (.7638*) และพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป (.4261*) และ 2) พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี (.3377*)

ตาราง 19 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df.	MS.	F	Sig.
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.911	3	.637	1.411	.240
	ภายในกลุ่ม	131.397	291	.452		
	รวม	133.308	294			
2. นโยบาย และการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.369	3	3.123	5.523	.001*
	ภายในกลุ่ม	164.546	291	.565		
	รวม	173.915	294			
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.021	3	.340	.982	.402
	ภายในกลุ่ม	100.866	291	.347		
	รวม	101.886	294			
4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.977	3	.992	1.320	.268
	ภายในกลุ่ม	218.707	291	.752		
	รวม	221.683	294			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.735	3	.912	1.587	.193
	ภายในกลุ่ม	167.211	291	.575		
	รวม	169.946	294			
6. ความมั่นคงและความพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.408	3	3.136	5.464	.001*
	ภายในกลุ่ม	167.037	291	.574		
	รวม	176.446	294			
7. ความสำเร็จและตรงเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.975	3	.325	.473	.701
	ภายในกลุ่ม	200.011	291	.687		
	รวม	200.986	294			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.387	3	.462	1.193	.313
	ภายในกลุ่ม	112.783	291	.388		
	รวม	114.170	294			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยภาพรวมมีค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงและความพอใจในงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher's LSD procedure มีผลแสดงดังตาราง 20 – 21 ดังนี้

ตาราง 20 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านนโยบายและการบริหารงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ปวช.				.4436*
อนุปริญญา /ปวส.			.3768*	.4730*
ปริญญาตรี				
สูงกว่า ปริญญาตรี				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 พบว่า พนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน 2 คู่ คือ 1) พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวช. มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (.4436*) และ 2) พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี(.3768*) และพนักงานที่มีระดับสูงกว่าปริญญาตรี (.4730*)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ปวช. อนุปริญญา /ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่า ปริญญาตรี			.3920*	.4542*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 พบว่า พนักงานบริษัท เคซิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความพอใจในงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (.3920*) และพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (.4542*)

ตาราง 22 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df.	MS.	F	Sig.
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.376	2	1.188	2.649	.072
	ภายในกลุ่ม	130.933	292	.448		
	รวม	133.308	294			
2. นโยบาย และการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.913	2	.456	.770	.464
	ภายในกลุ่ม	173.002	292	.592		
	รวม	173.915	294			
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.972	2	.986	2.881	.058
	ภายในกลุ่ม	99.915	292	.342		
	รวม	101.886	294			
4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.109	2	3.054	4.137	.017*
	ภายในกลุ่ม	215.575	292	.738		
	รวม	221.683	294			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.018	2	.509	.880	.416
	ภายในกลุ่ม	168.928	292	.579		
	รวม	169.946	294			
6. ความมั่นคงและความพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.532	2	1.766	2.982	.052
	ภายในกลุ่ม	172.914	292	.592		
	รวม	176.446	294			
7. ความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.799	2	2.899	4.337	.014*
	ภายในกลุ่ม	195.188	292	.668		
	รวม	200.986	294			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.222	2	1.111	2.898	.057
	ภายในกลุ่ม	111.948	292	.383		
	รวม	114.170	294			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยภาพรวมมีค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีตำแหน่ง/หน้าที่ทำงาน แตกต่างกัน มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher's LSD procedure แสดงดังตาราง 23 - 24 ดังนี้

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง/หน้าที่ทำงาน	พนักงานระดับ บริหาร	พนักงานระดับ ผู้บังคับบัญชา	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ
พนักงานระดับบริหาร			
พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา			
พนักงานระดับปฏิบัติการ		.4861*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 พบว่า พนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา (.4861*)

ตาราง 24 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง/หน้าที่ทำงาน	พนักงานระดับ บริหาร	พนักงานระดับ ผู้บังคับบัญชา	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ
พนักงานระดับบริหาร			
พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา			
พนักงานระดับปฏิบัติการ		.4922*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี
ตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน
ความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับ
ความคิดเห็นมากกว่าพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา (.4922*)

ตาราง 25 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานจำแนกตามฝ่ายงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน			Sum of Squares	df.	MS.	F	Sig.
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม		8.973	5	1.795	4.171	.001*
	ภายในกลุ่ม		124.336	289	.430		
	รวม		133.308	294			
2. นโยบาย และการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม		6.231	5	1.246	2.148	.060
	ภายในกลุ่ม		167.684	289	.580		
	รวม		173.915	294			
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม		4.318	5	.864	2.558	.028*
	ภายในกลุ่ม		97.569	289	.338		
	รวม		101.886	294			
4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม		8.806	5	1.761	2.391	.038*
	ภายในกลุ่ม		212.877	289	.737		
	รวม		221.683	294			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม		7.350	5	1.470	2.613	.025*
	ภายในกลุ่ม		162.595	289	.563		
	รวม		169.946	294			
6. ความมั่นคงและความพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม		2.213	5	.443	.734	.598
	ภายในกลุ่ม		174.233	289	.603		
	รวม		176.446	294			
7. ความสำเร็จและตรงเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม		4.607	5	.921	1.356	.241
	ภายในกลุ่ม		196.379	289	.680		
	รวม		200.986	294			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม		3.362	5	.672	1.754	.122
	ภายในกลุ่ม		110.808	289	.383		
	รวม		114.170	294			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยภาพรวมมีค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีฝ่ายงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันส่วนที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher's LSD procedure แสดงดัง ตาราง 26 - 29 ดังนี้

ตาราง 26 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายบริหาร คุณภาพ	ฝ่ายบริหาร สำนักงาน	ฝ่าย วิศวกรรม	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และอื่น ๆ
ฝ่ายผลิต					
ฝ่ายบริหารคุณภาพ					
ฝ่ายบริหารสำนักงาน					
ฝ่ายวิศวกรรม	.3890*	.4577*	.4256*		.7055*
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และอื่น ๆ					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 พบว่า พนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีฝ่ายงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานฝ่ายวิศวกรรมมีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต (.3890*) พนักงานฝ่ายบริหารคุณภาพ (.4577*) พนักงานฝ่ายบริหารสำนักงาน (.4256*) และพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และอื่นๆ (.7055*)

ตาราง 27 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายบริหาร คุณภาพ	ฝ่ายบริหาร สำนักงาน	ฝ่าย วิศวกรรม	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และอื่น ๆ
ฝ่ายผลิต					
ฝ่ายบริหารคุณภาพ					
ฝ่ายบริหารสำนักงาน					
ฝ่ายวิศวกรรม	.2025*	.3143*	.4765*		.7055*
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และอื่น ๆ					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 พบว่า พนักงานบริษัท เกลิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีฝ่ายงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานฝ่ายวิศวกรรมมีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต (.2025*) พนักงานฝ่ายบริหารคุณภาพ (.3143*) พนักงานฝ่ายบริหารสำนักงาน (.4765*) และพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และอื่นๆ (.7055*)

ตาราง 28 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายบริหาร คุณภาพ	ฝ่ายบริหาร สำนักงาน	ฝ่าย วิศวกรรม	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และอื่น ๆ
ฝ่ายผลิต					
ฝ่ายบริหารคุณภาพ					
ฝ่ายบริหารสำนักงาน					
ฝ่ายวิศวกรรม		.3794*	.5686*		.6285*
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และอื่น ๆ					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 พบว่า พนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่สังกัดอยู่ในฝ่ายงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานฝ่ายวิศวกรรมมีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานฝ่ายบริหารคุณภาพ (.3794*) พนักงานฝ่ายบริหารสำนักงาน (.5686*) และพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และอื่นๆ (.6285*)

ตาราง 29 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายบริหาร คุณภาพ	ฝ่ายบริหาร สำนักงาน	ฝ่าย วิศวกรรม	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และอื่น ๆ
ฝ่ายผลิต		.2188*	.4697*		
ฝ่ายบริหารคุณภาพ					
ฝ่ายบริหารสำนักงาน					
ฝ่ายวิศวกรรม				.5143*	
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และอื่นๆ					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า พนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่สังกัดอยู่ในฝ่ายงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน 2 คู่ คือ 1) พนักงานฝ่ายผลิตมีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานฝ่ายบริหารคุณภาพ (.2188*) และพนักงานฝ่ายบริหารสำนักงาน (.4697*) 2) พนักงานฝ่ายวิศวกรรมมีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานฝ่ายบริหารสำนักงาน (.5143*)

ตาราง 30 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df.	MS.	F	Sig.
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.173	3	1.058	2.365	.071
	ภายในกลุ่ม	130.135	291	.447		
	รวม	133.308	294			
2. นโยบาย และการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.580	3	1.193	2.039	.109
	ภายในกลุ่ม	170.335	291	.585		
	รวม	173.915	294			
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.277	3	3.426	10.882	.000*
	ภายในกลุ่ม	91.609	291	.315		
	รวม	101.886	294			
4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.160	3	1.387	1.855	.137
	ภายในกลุ่ม	217.523	291	.748		
	รวม	221.683	294			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.838	3	2.613	4.690	.003*
	ภายในกลุ่ม	162.107	291	.557		
	รวม	169.946	294			
6. ความมั่นคงและความพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.614	3	.538	.896	.444
	ภายในกลุ่ม	174.832	291	.601		
	รวม	176.446	294			
7. ความสำเร็จและตรงเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.297	3	1.766	2.626	.051
	ภายในกลุ่ม	195.689	291	.672		
	รวม	20.986	294			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.447	3	1.149	3.020	.030*
	ภายในกลุ่ม	110.723	291	.380		
	รวม	114.170	294			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยภาพรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานบริษัท เอนิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน

ปฏิ บัติ ติ ง า น

ไม่แตกต่างกันส่วนที่มีค่า Sig. ที่คำนวณน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานบริษัท เอนิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher's LSD procedure แสดงดัง ตาราง 31- 32 ดังนี้

ตาราง 31 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลา ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี				
1 – 5 ปี	.4856*			
6 – 10 ปี	.5979*			
10 ปีขึ้นไป	.2990*			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 พบว่า พนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี (.4856*) พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี (.5979*) และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี (.2990*)

ตาราง 32 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลา ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี				
1 – 5 ปี	.3014*			.3830*
6 – 10 ปี	.4340*			.5155*
10 ปีขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 พบว่า พนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน 2 คู่ คือ 1) พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี (.3014*) และ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (.3830*) 2) พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 1 ปี (.4340*) และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (.5155*)

ตาราง 33 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df.	MS.	F	Sig.
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.053	4	1.763	4.050	.003*
	ภายในกลุ่ม	126.255	290	.435		
	รวม	133.308	294			
2. นโยบาย และการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.832	4	.458	.772	.544
	ภายในกลุ่ม	172.083	290	.593		
	รวม	173.915	294			
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.381	4	1.095	3.257	.012*
	ภายในกลุ่ม	97.506	290	.336		
	รวม	101.886	294			
4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.180	4	.545	.720	.579
	ภายในกลุ่ม	219.503	290	.757		
	รวม	221.683	294			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.357	4	.339	.584	.675
	ภายในกลุ่ม	168.589	290	.581		
	รวม	169.946	294			
6. ความมั่นคงและความพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.387	4	.347	.575	.681
	ภายในกลุ่ม	175.058	290	.604		
	รวม	176.446	294			
8. ความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.414	4	.854	1.253	.289
	ภายในกลุ่ม	197.572	290	.681		
	รวม	200.986	294			

โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.107	4	.277	.710	.586
	ภายในกลุ่ม	113.063	290	.390		
	รวม	114.170	294			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยภาพรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานบริษัท เคนิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและ การบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันส่วนที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานบริษัท เคนิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher's LSD procedure แสดงดังตาราง 34 – 35 ดังนี้

ตาราง 34 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท				
10,000 – 20,000 บาท		.4535*		
20,001 – 30,000 บาท		.4837*		
30,001 บาทขึ้นไป		.5781*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 พบว่า พนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (.4535*) (.4837*) (.5781*)

ตาราง 35 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท				
10,000 – 20,000 บาท		.3034*		
20,001 – 30,000 บาท			.3907*	
30,001 บาท ขึ้นไป				.4462*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 พบว่า พนักงานบริษัทเคซิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (.3034*) (.3907*) (.4462*)

ตาราง 36 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน		Sum of Squares	df.	MS.	F	Sig.
1. ลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.716	2	2.858	6.541	.002*
	ภายในกลุ่ม	127.592	292	.437		
	รวม	133.308	294			
2. นโยบาย และการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.207	2	.103	.174	.840
	ภายในกลุ่ม	173.708	292	.595		
	รวม	173.915	294			
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.494	2	1.747	5.184	.006*
	ภายในกลุ่ม	98.393	292	.337		
	รวม	101.886	294			
4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.271	2	7.135	10.04	.000*
	ภายในกลุ่ม	207.412	292	.710		
	รวม	221.683	294			
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.674	2	2.837	5.043	.007*
	ภายในกลุ่ม	164.272	292	.563		
	รวม	169.946	294			
6. ความมั่นคงและความพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.749	2	.874	1.462	.234
	ภายในกลุ่ม	174.697	292	.598		
	รวม	176.446	294			
9. ความสำเร็จและตรงเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.438	2	5.219	7.997	.000*
	ภายในกลุ่ม	190.549	292	.653		

	รวม	200.986	294		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.335	2	2.167	
	ภายในกลุ่ม	109.836	292	.376	5.762 .004*
	รวม	114.170	294		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยภาพรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงและความพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้น้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 5 ด้าน แสดงว่า พนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher's LSD procedure แสดงดังตาราง 37 – 41 ดังนี้

ตาราง 37 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง
โสด			
สมรส		.2722*	
หม้าย / หย่าร้าง		.3670*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 พบว่า พนักงานบริษัทเคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นสมรส และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นหม้าย/หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด (.2722*) (.3670*)

ตาราง 38 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจำแนกตาม สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง
โสด			
สมรส	.2321*		
หม้าย / หย่าร้าง			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 พบว่า พนักงานบริษัทเคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นสมรส มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด (.2321*)

ตาราง 39 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง
โสด			
สมรส	.3771*		
หม้าย / หย่าร้าง	.7287*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 พบว่า พนักงานบริษัทเคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นสมรส และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นหม้าย/หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด (.3771*) (.7287*)

ตาราง 40 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หมาย / หย่าร้าง
โสด			
สมรส	.2709*		
หมาย / หย่าร้าง			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 พบว่า พนักงานบริษัทเคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นสมรส มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด (.2709*)

ตาราง 41 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หม้าย / หย่าร้าง
โสด			
สมรส	.3606*		
หม้าย / หย่าร้าง	.5213*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 พบว่า พนักงานบริษัทเคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นสมรส และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นหม้าย/หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด (.3606*) (.5213*)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทเคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทเคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัดจำแนกตามลำดับ

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน
1.	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรเป็นไปตามกฎระเบียบและเป็นธรรม และการอำนวยความสะดวกให้เท่าเทียมกัน
2.	ต้องการให้ปรับอัตราเงินเดือน เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน และให้มีการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนนอกเวลา
3.	ควรจัดระเบียบของงานแต่ละแผนกให้เหมาะสมกับหน้าที่ แยกงานแต่ละแผนกให้ชัดเจน และไม่ก้ำก่ายหน้าที่ซึ่งกันและกัน
4.	ต้องการให้มีการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำ และอยากให้บรรจุแต่งตั้งเพิ่มขึ้น
5.	ควรจัดให้มีการอบรมพนักงานใหม่ และอบรมความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในแต่ละงานเพื่อจะได้นำความรู้มาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง
6.	ต้องการให้ปลูกต้นไม้มากกว่านี้ อาคารจะได้ร่มรื่น และซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือที่ชำรุดเสียหายให้พร้อมใช้งานได้เสมอ

จากตาราง 42 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทเคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด คือ ต้องการให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรมเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องการให้จัดระเบียบของงานแต่ละแผนกให้เหมาะสมกับหน้าที่ แยกงานแต่ละแผนกให้ ชัดเจน และไม่ก้ำก่ายหน้าที่ซึ่งกันและกัน ต้องการให้มีการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำ และอยากให้บรรจุแต่งตั้งเพิ่มขึ้น ควรจัดให้มีการอบรมพนักงานใหม่ และอบรมความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในแต่ละงานเพื่อจะได้นำความรู้มาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง และต้องการให้

ปลุกต้นไม้มากกว่านี้ อาคารจะได้ร่มรื่น และซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือที่ชำรุดเสียหายให้พร้อมใช้งานได้เสมอ