

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และอธิบายปราชผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

$S.D.$  แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$t$  แทน ค่าสถิติทดสอบ t-test

$F$  แทน ค่าสถิติทดสอบ F-test

$*$  แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และหน่วยงาน แสดงดังตาราง 2 - 9

ตาราง 2 ค่าความถี่และค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	158	95.2
หญิง	8	4.8
<b>โดยรวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 95.2 รองลงมาเป็นเพศหญิง มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตาราง 3 ค่าความถี่และค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 - 25 ปี	16	9.7
26 - 35 ปี	58	34.9
36 - 45 ปี	51	30.7
46 ปีขึ้นไป	41	24.7
<b>โดยรวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมา มีอายุ 36 - 45 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และน้อยที่สุด มีอายุ 18 - 25 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

ตาราง 4 ค่าความถี่และค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น	104	62.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า	38	22.9
ปวส. หรือ เทียบเท่า	13	7.8
ปริญญาตรีขึ้นไป	11	6.6
<b>โดยรวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมามีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.6

ตาราง 5 ค่าความถี่และค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติการ (L.1 - L.3)	147	88.6
พนักงานระดับหัวหน้างาน (L.4 - L.6)	17	10.2
พนักงานระดับบังคับบัญชา (L.7 - L.10)	2	1.2
<b>โดยรวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (L.1 - L.3) มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 88.6 รองลงมามีตำแหน่งงานระดับพนักงานระดับหัวหน้างาน (L.4 - L.6) มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และน้อยที่สุดมีตำแหน่งงานระดับพนักงานระดับบังคับบัญชา (L.7 - L.10) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตาราง 6 ค่าความถี่และค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	10	6.0
1 - 2 ปี	16	9.6
3 - 4 ปี	24	14.5
5 ปีขึ้นไป	116	69.9
<b>โดยรวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมา มีอายุงาน 3 - 4 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และน้อยที่สุด มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

ตาราง 7 ค่าความถี่และค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	116	69.9
10,001 - 20,000 บาท	49	29.5
20,001 - 30,000 บาท	1	0.6
<b>โดยรวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 และน้อยที่สุด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตาราง 8 ค่าความถี่และค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	32	19.3
สมรส	126	75.9
หม้าย/หย่าร้าง	8	4.8
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 75.9 รองลงมา มีสถานภาพโสด มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และน้อยที่สุด มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตาราง 9 ค่าความถี่และค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายข้อมูลและวางแผนขนส่ง	51	30.7
ฝ่ายยานยนต์	102	61.5
ฝ่ายธุรการ/อำนวยการ	13	7.8
<b>รวม</b>	<b>166</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในหน่วยงานฝ่ายยานยนต์ มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาอยู่หน่วยงานฝ่ายข้อมูลและวางแผนขนส่ง มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และน้อยที่สุดอยู่หน่วยงานฝ่ายธุรการ/อำนวยการ มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ โอลิซิสติก จำกัด ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน แสดงดังตาราง 10 - 17

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
ชื่อเสียงและความมั่นคงทางการเงินของบริษัท	4.11	.911	มาก
ภาพลักษณ์ของบริษัทฯ และการยอมรับของสังคม	3.72	.964	มาก
การขยายตัวและโอกาสในการเข้าตลาดหลักทรัพย์	3.58	1.022	มาก
ความพึงพอใจในงานลักษณะงานที่ทำ	3.75	.937	มาก
โดยรวม	3.79	.784	มาก

จากตาราง 10 พบว่า โดยรวมและเป็นรายชื่อ พนักงานๆ มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , *S.D.* = 0.784) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในข้อชื่อเสียงและความมั่นคงทางการเงินของบริษัท ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมาเป็นข้อมีความพึงพอใจในงานลักษณะงานที่ทำ ( $\bar{X} = 3.75$ ) และ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในข้อการขยายตัวและโอกาสในการเข้าตลาดหลักทรัพย์ ( $\bar{X} = 3.58$ )

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ

ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
บริหารงานอย่างเป็นระบบ	3.41	.902	มาก
บริหารงานอย่างเป็นธรรมชาติ	3.30	.911	ปานกลาง
ความเป็นมาตรฐานของระเบียบและข้อปฏิบัติในการทำงาน	3.55	.918	มาก
การส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนา และเพิ่มเติมความรู้	3.39	.970	ปานกลาง
<b>โดยรวม</b>	<b>3.41</b>	<b>.820</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 พบว่า โดยรวมพนักงานฯ มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านนโยบายการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.41$ , *S.D.* = 0.820) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านนโยบายการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ และ ระดับปานกลางจำนวน 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในข้อความเป็นมาตรฐานของระเบียบและข้อปฏิบัติในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.55$ ) รองลงมาเป็นข้อบริหารงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.41$ ) และ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในข้อการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาและเพิ่มเติมความรู้ ( $\bar{X} = 3.39$ )

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ความเหมาะสมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน	3.57	.981	มาก
เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน	3.50	.899	มาก
แสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.59	.881	มาก
ระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม	3.24	1.004	ปานกลาง
<b>โดยรวม</b>	<b>3.47</b>	<b>.800</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 12 พบว่า โดยรวมพนักงานฯ มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47$ ,  $S.D. = 0.800$ ) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ และ ระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในแสงสว่าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.59$ ) รองลงมาเป็นข้อความเหมาะสมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน ( $\bar{X} = 3.57$ ) และ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในข้อระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.24$ )



ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นและตำแหน่ง	2.85	1.168	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบจาก ผู้บังคับบัญชา	3.01	1.144	ปานกลาง
ลักษณะการทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีอนาคตที่ดีขึ้น	3.38	1.059	ปานกลาง
โอกาสที่จะเรียนรู้ระบบงาน และพัฒนางานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.33	1.022	ปานกลาง
โดยรวม	3.14	.968	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า โดยรวมและเป็นรายชื่อ พนักงานฯ มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ ,  $S.D. = 0.968$ ) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในข้อลักษณะการทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีอนาคตที่ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.38$ ) รองลงมาเป็นข้อโอกาสที่จะเรียนรู้ระบบงาน และพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.33$ ) และ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในข้อโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นและตำแหน่ง ( $\bar{X} = 2.85$ )

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับความคิดเห็น
การปกครองและความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา	3.33	1.022	ปานกลาง
การดูแลเอาใจใส่ให้คำปรึกษาของผู้บังคับบัญชา	3.49	1.066	มาก
การทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.45	1.125	มาก
การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.78	1.010	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.80</b>	<b>1.012</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่า โดยรวมพนักงานฯ มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $S.D. = 1.012$ ) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในข้อการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.78$ ) รองลงมาเป็นข้อการดูแลเอาใจใส่ให้คำปรึกษาของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.49$ ) และ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในข้อการปกครองและความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.33$ )

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	3.22	1.086	ปานกลาง
เครื่องแบบพนักงาน	4.63	1.565	มากที่สุด
กองทุนเลี้ยงชีพ	2.77	1.321	ปานกลาง
เงินเกษียณอายุการทำงาน	2.85	1.315	ปานกลาง
เงินสวัสดิการช่วยเหลือต่าง ๆ	2.92	1.233	ปานกลาง
โดยรวม	3.28	1.304	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า โดยรวมพนักงานฯ มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ,  $S.D. = 1.304$ ) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในข้อเครื่องแบบพนักงาน ( $\bar{X} = 4.63$ ) รองลงมาเป็นข้อการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ( $\bar{X} = 3.22$ ) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในข้อกองทุนเลี้ยงชีพ ( $\bar{X} = 2.77$ )

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน

ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
เงินเดือน โบนัส เบี้ยเลี้ยง	3.19	1.020	ปานกลาง
ค่าครองชีพ	3.11	1.150	ปานกลาง
เบี่ยขัณฑ์	2.39	1.361	น้อย
ค่าล่วงเวลา (OT)	2.10	1.313	น้อย
โดยรวม	2.70	1.026	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่า โดยรวมพนักงานฯ มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.70$ ,  $S.D. = 1.026$ ) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ และระดับน้อย จำนวน 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในข้อเงินเดือน โบนัส และเบี่ยเลี้ยง ( $\bar{X} = 3.19$ ) รองลงมาเป็นข้อค่าครองชีพ ( $\bar{X} = 3.11$ ) และ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในข้อค่าล่วงเวลา (O.T.) ( $\bar{X} = 2.10$ )

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม

โดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน	3.79	.784	มาก
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	3.41	.820	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.47	.800	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.14	.968	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.80	1.012	มาก
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.28	1.304	ปานกลาง
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	2.70	1.026	ปานกลาง
<b>โดยรวม</b>	<b>3.37</b>	<b>.959</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 17 พบว่า โดยรวมพนักงานฯ มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ ,  $S.D. = .959$ ) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และ ระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมาเป็นด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.79$ ) และ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 2.70$ )

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และหน่วยงาน โดยมีสมมติฐานการวิจัย และผลการเปรียบเทียบ แสดงดังตาราง 18-32 ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	n = 158		n = 8			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน	3.79	.795	3.84	.566	-1.85	.85
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	3.42	.833	3.16	.462	.90	.36
ด้านสภาพการทำงาน	3.49	.815	3.25	.354	1.67	.41
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.14	.985	3.16	.582	-.044	.96
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.65	.919	3.28	.700	1.10	.26
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.01	1.076	2.63	.781	.98	.32
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	3.79	.795	2.53	.633	.46	.64
โดยรวม	3.36	.952	3.12	.294	.70	.48

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ จำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่  $\alpha = .05$  ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน แสดงว่า เพศของพนักงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.79	3	0.93	1.53	0.21
	ภายในกลุ่ม	98.58	162	0.61		
รวม		101.37	165			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.55	3	0.52	0.76	0.52
	ภายในกลุ่ม	109.46	162	0.68		
	รวม	111.00	165			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.65	3	0.22	0.34	0.80
	ภายในกลุ่ม	104.93	162	0.65		
	รวม	105.58	165			
ด้านความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.44	3	1.48	1.60	0.19
	ภายในกลุ่ม	150.11	162	0.93		
	รวม	154.55	165			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.75	3	1.25	1.52	0.21
	ภายในกลุ่ม	133.34	162	0.82		
รวม		137.09	165			

ตาราง 19 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.027	3	2.68	2.42	.068
	ภายในกลุ่ม	179.104	162	1.11		
	รวม	187.131	165			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.42	3	1.47	1.41	0.24
	ภายในกลุ่ม	169.43	162	1.05		
	รวม	173.85	165			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.36	3	1.12	1.30	0.28
	ภายในกลุ่ม	139.94	162	0.86		
	รวม	143.30	165			

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ จำแนกตามอายุ ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่  $\alpha = .05$  ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



ตาราง 20 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.40	3	4.47	8.22	0.61
	ภายในกลุ่ม	87.97	162	0.54		
	รวม	101.37	165			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	15.83	3	5.28	8.98	0.74
	ภายในกลุ่ม	95.17	162	0.59		
	รวม	111.00	165			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.94	3	3.65	6.24	0.32
	ภายในกลุ่ม	94.64	162	0.58		
	รวม	105.58	165			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	26.85	3	8.95	11.35	0.85
	ภายในกลุ่ม	127.70	162	0.79		
	รวม	154.55	165			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.69	3	6.90	9.60	0.55
	ภายในกลุ่ม	116.40	162	0.72		
	รวม	137.09	165			
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	27.88	3	9.29		
	ภายในกลุ่ม	159.25	162	0.98		
	รวม	187.13	165			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	19.72	3	6.57	6.91	0.46
	ภายในกลุ่ม	154.13	162	0.95		
	รวม	173.85	165			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	21.14	3	7.05	9.35	0.45
	ภายในกลุ่ม	122.16	162	0.75		
	รวม	143.30	165			

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่  $\alpha = .05$  ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.20	0.82
	ภายในกลุ่ม	101.13	163	0.62		
	รวม	101.37	165			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.45	2	0.72	1.08	0.34
	ภายในกลุ่ม	109.56	163	0.67		
	รวม	111.00	165			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.90	2	0.45	0.70	0.50
	ภายในกลุ่ม	104.68	163	0.64		
	รวม	105.58	165			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.63	2	1.82	1.96	0.14
	ภายในกลุ่ม	150.92	163	0.93		
	รวม	154.55	165			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	0.90	1.08	0.34
	ภายในกลุ่ม	135.30	163	0.83		
	รวม	137.09	165			
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.04	0.97
	ภายในกลุ่ม	187.05	163	1.15		
	รวม	187.13	165			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.11	0.10	0.91
	ภายในกลุ่ม	173.64	163	1.07		
	รวม	173.85	165			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.24	0.27	0.76
	ภายในกลุ่ม	142.83	163	0.88		
	รวม	143.30	165			

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่  $\alpha = .05$  ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามอายุงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.94	3	4.31	7.90	0.00*
	ภายในกลุ่ม	88.43	162	0.55		
	รวม	101.37	165			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	9.16	3	3.05	4.85	0.00*
	ภายในกลุ่ม	101.85	162	0.63		
	รวม	111.00	165			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.17	3	1.39	2.22	0.02*
	ภายในกลุ่ม	101.41	162	0.63		
	รวม	105.58	165			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.29	3	4.76	5.50	0.00*
	ภายในกลุ่ม	140.26	162	0.87		
	รวม	154.55	165			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.65	3	3.55	4.55	0.00*
	ภายในกลุ่ม	126.44	162	0.78		
	รวม	137.09	165			
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.40	3	5.13	4.84	0.06
	ภายในกลุ่ม	171.73	162	1.06		
	รวม	187.13	165			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	9.96	3	3.32	3.28	0.02*
	ภายในกลุ่ม	163.89	162	1.01		
	รวม	173.85	165			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.14	3	4.05	5.00	0.00*
	ภายในกลุ่ม	131.16	162	0.81		
	รวม	143.30	165			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ จำแนกตามอายุงาน ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่  $\alpha = .05$  และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 1 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่  $\alpha = .05$  คือ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มี 6 ด้านที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่

กำหนดไว้ที่  $\alpha = .05$  ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน เพื่อให้ทราบว่ามีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 23 - 28

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure

อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-4 ปี	5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี		.8750*	.7813*	
1-2 ปี				
3-4 ปี				
5 ปีขึ้นไป		.6832*	.5894*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี (.8750) และ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-4 ปี (.7813) และ 2) พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี (.6832) และมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-4 ปี (.5894)

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ด้านนโยบายการบริหารจัดการ จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure

อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-4 ปี	5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี		.6688*		
1-2 ปี				
3-4 ปี				
5 ปีขึ้นไป		.6325*	.4763*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 24 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ด้านนโยบายการบริหารจัดการ จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารจัดการมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี (.6688) และ 2) พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารจัดการมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี (.6325) และมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-4 ปี (.4763)

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ด้านสภาพการทำงานจำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure

อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-4 ปี	5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี				
1-2 ปี				
3-4 ปี				
5 ปีขึ้นไป		.4912*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี (.4912)

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure

อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-4 ปี	5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี				
1-2 ปี				
3-4 ปี				
5 ปีขึ้นไป		.7522*	.6480*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 26 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี (.7522) และ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-4 ปี (.6480)

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure

อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-4 ปี	5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี		.7468*		
1-2 ปี				
3-4 ปี				
5 ปีขึ้นไป		.6870*	.5047*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 27 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure พบว่ามี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี (.7468) และ 2) พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี (.6870) และมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-4 ปี (.5047)

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure

อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-4 ปี	5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี				
1-2 ปี				
3-4 ปี				
5 ปีขึ้นไป		.5970*	.5657*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนมากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี (.5970) และมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-4 ปี (.5657)



ตาราง 29 การระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.67	2	0.34	0.55	0.58
	ภายในกลุ่ม	100.70	163	0.62		
	รวม	101.37	165			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.87	2	0.93	1.40	0.25
	ภายในกลุ่ม	109.13	163	0.67		
	รวม	111.00	165			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.23	0.36	0.70
	ภายในกลุ่ม	105.11	163	0.65		
	รวม	105.58	165			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.43	2	0.21	0.23	0.80
	ภายในกลุ่ม	154.12	163	0.95		
	รวม	154.55	165			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.38	2	0.69	0.83	0.44
	ภายในกลุ่ม	135.71	163	0.83		
	รวม	137.09	165			
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.63	2	0.82	0.72	0.49
	ภายในกลุ่ม	185.50	163	1.14		
	รวม	187.13	165			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.40	2	1.20	1.14	0.32
	ภายในกลุ่ม	171.45	163	1.05		
	รวม	173.85	165			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.16	0.19	0.83
	ภายในกลุ่ม	142.98	163	0.88		
	รวม	143.30	165			

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่  $\alpha = .05$  ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.12	2	1.56	2.59	0.08
	ภายในกลุ่ม	98.25	163	0.60		
	รวม	101.37	165			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	5.10	2	2.55	3.93	0.32
	ภายในกลุ่ม	105.90	163	0.65		
	รวม	111.00	165			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.62	2	0.81	1.27	0.28
	ภายในกลุ่ม	103.96	163	0.64		
	รวม	105.58	165			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.60	2	4.80	5.40	0.51
	ภายในกลุ่ม	144.95	163	0.89		
	รวม	154.55	165			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.27	2	0.64	0.76	0.47
	ภายในกลุ่ม	135.82	163	0.83		
	รวม	137.09	165			
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.42	2	5.21	4.81	0.32
	ภายในกลุ่ม	176.71	163	1.08		
	รวม	187.13	165			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.81	2	0.90	0.86	0.43
	ภายในกลุ่ม	172.05	163	1.06		
	รวม	173.85	165			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.13	2	2.56	3.02	0.15
	ภายในกลุ่ม	138.18	163	0.85		
	รวม	143.30	165			

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่  $\alpha = .05$  ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ  
จำแนกตาม หน่วยงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.61	2	0.81	1.32	0.27
	ภายในกลุ่ม	99.76	163	0.61		
	รวม	101.37	165			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	3.95	2	1.98	3.01	0.06
	ภายในกลุ่ม	107.05	163	0.66		
	รวม	111.00	165			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.34	2	0.67	1.05	0.35
	ภายในกลุ่ม	104.24	163	0.64		
	รวม	105.58	165			
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.05	2	1.52	1.64	0.20
	ภายในกลุ่ม	151.50	163	0.93		
	รวม	154.55	165			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.92	2	3.46	4.33	0.02*
	ภายในกลุ่ม	130.17	163	0.80		
	รวม	137.09	165			
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.61	2	2.80	2.52	0.08
	ภายในกลุ่ม	181.52	163	1.11		
	รวม	187.13	165			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.68	2	1.34	1.27	0.28
	ภายในกลุ่ม	171.18	163	1.05		
	รวม	173.85	165			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.62	2	3.31	3.95	0.02*
	ภายในกลุ่ม	136.68	163	0.84		
	รวม	143.30	165			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ จำแนกตามหน่วยงาน ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่  $\alpha = .05$  และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 6 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่  $\alpha = .05$  ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน

แสดงว่า พนักงานในหน่วยงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน แต่มี 1 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่  $\alpha = .05$  คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทราบว่า พนักงานในหน่วยงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 32

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure

ระดับความคิดเห็น	ฝ่ายข้อมูลและวางแผนขนส่ง	ฝ่ายยานยนต์	ฝ่ายซ่อมบำรุง	ฝ่ายธุรการ / อำนวยการ
ฝ่ายข้อมูลและวางแผนขนส่ง		.4510*		
ฝ่ายยานยนต์				
ฝ่ายซ่อมบำรุง				
ฝ่ายธุรการ/อำนวยการ				

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 32 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามหน่วยงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานหน่วยงานฝ่ายข้อมูลและวางแผนขนส่งมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ มากกว่า พนักงานหน่วยงานฝ่ายยานยนต์ (.4510)

ตาราง 33 ตารางสรุปการทดสอบสมมุติฐาน ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แตกต่างกัน (ยอมรับ)	ไม่แตกต่างกัน (ไม่ยอมรับ)	แตกต่าง เฉพาะด้าน
เพศ		✓	
อายุ		✓	
ระดับการศึกษา		✓	
ตำแหน่งงาน		✓	
อายุงาน	✓		แตกต่างทุกด้าน ยกเว้น ด้านขวัญ และกำลังใจในการทำงาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		✓	
สถานภาพสมรส		✓	
หน่วยงาน	✓		ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

จากตาราง 33 ผลการสรุปการทดสอบสมมุติฐาน ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุงาน และหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน