มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใช้กลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน ของสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 258 ราย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ t-test, F-test, LSD และ Regression ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 6 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 6 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน/หน้าที่ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน แสดงผลดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	258	100.0
1. เพศ		
ชาย	70	27.1
หญิง	188	72.9
2. อายุ		
18 - 30 ปี	62	24.0
31 - 40 ปี	108	41.0
41 - 50 ปี	57	22.1
51 ปีขึ้นไป	31	12.0
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา/ปวช.	15	5.8
อนุปริญญา/ปวส.	35	13.6
ปริญญาตรี	169	65.5
สูงกว่าปริญญาตรี	39	15.1
4. สถานภาพสมรส		
โสด	157	60.9
สมรส	85	32.9
หม้าย/หย่าร้าง	16	6.2

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	จำนวน (คน) 258	ร้อยละ 100.0
5. ตำแหน่งงาน/หน้าที่		
พนักงานระดับผู้บริหาร	10	3.9
พนักงานระดับหัวหน้างาน	39	15.1
พนักงานระดับปฏิบัติการ	208	81.0
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 8,000 บาท	33	12.8
8,001 - 10,000 บาท	100	38.8
10,001 - 15,000 บาท	74	28.7
15,001 บาทขึ้นไป	51	19.8
7. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	29	11.2
1 - 2 ปี	98	38.0
3 ปีขึ้นไป	131	50.8

จากตาราง 3 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 รองลงมาเป็นเพศชาย มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 อายุส่วนใหญ่ 31 - 40 ปี มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาอายุ 18 - 30 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และน้อยที่สุดอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรี มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 15.1 และน้อยที่สุดระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีจำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 8.5 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่โสด มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมามีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 และน้อยที่สุดมีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้างจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 ตำแหน่งงาน/หน้าที่ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 80.6

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รองลงมาเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และน้อยที่สุดเป็นพนักงานระดับผู้บริหาร จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ 8,001 - 10,000 บาท มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และน้อยที่สุดรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ 3 ปีขึ้นไป มีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 2 ปี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ แสดงผลดังตาราง 4 - 7

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับความคิดเห็น
1. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้พนักงานลาศึกษาต่อ	3.56	0.97	มาก
2. มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย	3.62	1.11	มาก
3. มหาวิทยาลัยมีระบบสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม	3.40	0.73	มาก
4. มหาวิทยาลัยมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.52	0.89	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. มหาวิทยาลัยให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับพนักงาน	3.51	0.91	มาก
โดยรวม	3.52	0.72	มาก

จากตาราง 4 พบว่า โดยรวมและเป็นรายข้อ พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52, $S.D.$= 0.72) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในข้อ มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ($\overline{X}$ = 3.62, $S.D.$= 1.10) รองลงมาเป็นข้อมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้พนักงานลาศึกษาต่อ ($\overline{X}$ = 3.56, $S.D.$= 0.97) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในข้อมหาวิทยาลัยมีระบบสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.40, $S.D.$= 0.73)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในด้านการเงิน

ด้านการเงิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มหาวิทยาลัยจ่ายค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.47	0.95	มาก
2. มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณในการเบิกจ่ายได้เพียงพอและถูกต้อง	3.52	0.92	มาก
3. มหาวิทยาลัยได้ให้สิทธิ์พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณในหน่วยงานที่ตนสังกัด	3.34	0.98	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการเงิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. พนักงานได้รับการส่งเสริมการออมทรัพย์ผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.95	0.66	มาก
5. มหาวิทยาลัยมีการปรับอัตราเงินเดือนที่ถูกต้องและเหมาะสม	3.21	0.94	ปานกลาง
โดยรวม	3.50	0.68	มาก

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50, $S.D.$= 0.68) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามี 3 ข้อที่พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการเงินอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ พนักงานได้รับการส่งเสริมการออมทรัพย์ผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($\overline{X}$ = 3.95, $S.D.$= 0.66) มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณในการเบิกจ่ายได้เพียงพอและถูกต้อง ($\overline{X}$ = 3.52, $S.D.$= 0.92) และมหาวิทยาลัยจ่ายค่าตอบแทนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\overline{X}$ =3.47, $S.D.$= 0.95) และมี 2 ข้อที่พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ มหาวิทยาลัยได้ให้สิทธิ์พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณในหน่วยงานที่ตนสังกัด ($\overline{X}$ = 3.34, $S.D.$= 0.98) และมหาวิทยาลัยมีการปรับอัตราเงินเดือนที่ถูกต้องและเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.21, $S.D.$= 0.94)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในด้านวัสดุอุปกรณ์

ด้านวัสดุอุปกรณ์	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับความคิดเห็น
1. มหาวิทยาลัยจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน	3.36	0.95	ปานกลาง
2. มหาวิทยาลัยจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน	3.31	0.96	ปานกลาง
3. มหาวิทยาลัยมีแสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิที่เหมาะสมและส่งเสริมสมรรถนะในการทำงาน	3.64	0.72	มาก
4. มหาวิทยาลัยมีระบบการเบิกจ่ายอุปกรณ์ครุภัณฑ์ที่สะดวกและรวดเร็ว	3.19	0.96	ปานกลาง
5. มหาวิทยาลัยมีระบบบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม	3.26	1.09	ปานกลาง
โดยรวม	3.35	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.35, $S.D.$= 0.71) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามี 1 ข้อที่พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีแสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิที่เหมาะสมและส่งเสริมสมรรถนะในการทำงาน และมี 4 ข้อที่พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ มหาวิทยาลัยจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ($\overline{X}$ = 3.36, $S.D.$= 0.95) มหาวิทยาลัยจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.31, $S.D.$= 0.96) มหาวิทยาลัยมีระบบบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

($\overline{X}$ = 3.26, $S.D.$ = 1.09) มหาวิทยาลัยมีระบบการเบิกจ่ายอุปกรณ์ครุภัณฑ์ที่สะดวกและรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 3.19, $S.D.$ = 0.96)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในด้านการจัดการ

ด้านการจัดการ	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับความคิดเห็น
1. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน	3.42	0.98	มาก
2. มหาวิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์นโยบายเป้าหมาย หรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน	3.59	0.74	มาก
3. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย	3.56	0.92	มาก
4. มหาวิทยาลัยมีการชี้แจงและทำความเข้าใจแผนงานให้กับพนักงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.34	0.72	ปานกลาง
5. มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์อยู่เสมอ	3.63	0.74	มาก
โดยรวม	3.51	0.60	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51, $S.D.$ = 0.60) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามี 4 ข้อที่พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการจัดการ อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์อยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.63, $S.D.$ = 0.74) มหาวิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์นโยบายเป้าหมาย หรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน ($\overline{X}$ = 3.59, $S.D.$ =

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

0.74) พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ($\overline{X}$ = 3.56, $S.D.$= 0.92) มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบาย หรือเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.42, $S.D.$= 0.98) และมี 1 ข้อที่พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการชี้แจงและทำความเข้าใจแผนงานให้กับพนักงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ($\overline{X}$ = 3.34, $S.D.$= 0.72)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวม

ภาพรวม	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับความคิดเห็น
ด้านบุคลากร	3.51	0.72	มาก
ด้านการเงิน	3.50	0.68	มาก
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.35	0.71	ปานกลาง
ด้านการจัดการ	3.51	0.60	มาก
โดยรวม	3.47	0.58	มาก

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.47, $S.D.$= 0.58) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามี 3 ด้านที่พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิ ทยาลัย มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ด้านบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.51, $S.D.$= 0.72) ด้านการจัดการ ($\overline{X}$ = 3.51, $S.D.$= 0.60) และด้านการเงิน ($\overline{X}$ = 3.50, $S.D.$= 0.68) และมี 1 ด้านที่พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\overline{X}$ = 3.35, $S.D.$= 0.71)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ แสดงผลดังตาราง 9 - 15

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะงานได้จัดให้มีการนั่งหรือยืนทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.43	1.05	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์	3.43	0.97	มาก
3. ลักษณะงานที่ทำมีความท้าทายต่อความสามารถของพนักงาน	3.61	0.70	มาก
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร	3.94	0.69	มาก
5. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ของงาน	3.70	0.73	มาก
โดยรวม	3.62	0.59	มาก

จากตาราง 9 พบว่า โดยรวมและเป็นรายข้อ พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.62$, $S.D. = 0.59$) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในข้อ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร ($\overline{X} = 3.95$, $S.D. = 0.68$) รองลงมาเป็นข้อ งานที่ได้รับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ของงาน ($\overline{X}$ = 3.70, $S.D.$= 0.72) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ข้อ คือลักษณะงานได้จัดให้มีการนั่งหรือยืนทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.43, $S.D.$= 1.04) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ($\overline{X}$ = 3.43, $S.D.$= 0.97)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านงานที่รับผิดชอบ

ด้านงานที่รับผิดชอบ	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับความคิดเห็น
1. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.98	0.60	มาก
2. ความพยายามเต็มที่ให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคก็ตาม	3.77	0.75	มาก
3. ยินดีรับผิดชอบหากงานที่ทำมีความบกพร่อง	3.86	0.73	มาก
4. งานที่รับผิดชอบมีผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง	3.62	0.75	มาก
โดยรวม	3.81	0.56	มาก

จากตาราง 10 พบว่า โดยรวมและเป็นรายข้อ พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, $S.D.$= 0.56) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในข้อ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\overline{X}$ = 3.98, $S.D.$= 0.59) รองลงมาเป็นข้อ ยินดีรับผิดชอบหากงานที่ทำมีความบกพร่อง ($\overline{X}$ = 3.86, $S.D.$= 0.72) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในข้อ งานที่รับผิดชอบมีผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง ($\overline{X}$ = 3.62, $S.D.$= 0.75)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ

ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง	3.55	0.72	มาก
2. มีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติอยู่	3.84	0.66	มาก
3. เข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.86	0.69	มาก
โดยรวม	3.75	0.53	มาก

จากตาราง 11 พบว่า โดยรวมและเป็นรายข้อ พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.75, S.D. = 0.53$) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในข้อเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ($\overline{X} = 3.86, S.D. = 0.68$) รองลงมาเป็นข้อมีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X} = 3.84, S.D. = 0.65$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในข้อได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง ($\overline{X} = 3.55, S.D. = 0.71$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	*S.D.*	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมและทำให้มีอนาคตที่ดีขึ้น	3.69	0.82	มาก
2. มีโอกาสได้เรียนรู้งานอื่น พร้อมกับพัฒนาตนเองมากมาย เช่น ได้รับการฝึกอบรมและฝึกทักษะด้านต่าง ๆ	3.43	0.92	มาก
3. มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ หรือมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.36	0.93	ปานกลาง
4. พนักงานทุกคนในองค์กรมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณา ความดี ความชอบโดยทัดเทียมกันตามความรู้ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล	3.31	0.91	ปานกลาง
5. งานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา	3.71	0.82	มาก
โดยรวม	3.50	0.67	มาก

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50, *S.D.*= 0.67) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามี 3 ข้อที่พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ งานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ($\overline{X}$ = 3.71, *S.D.*= 0.59) งานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมและทำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ให้มีอนาคตที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.69, $S.D.$= 0.82) และมีโอกาสได้เรียนรู้งานอื่น พร้อมกับพัฒนาตนเองมากมาย เช่น ได้รับการฝึกอบรมและฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 3.43, $S.D.$= 0.92) และมี 2 ข้อที่พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ หรือมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 3.36, $S.D.$= 0.93) และพนักงานทุกคนในองค์กรมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณา ความดีความชอบโดยทัดเทียมกันตามความรู้ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล ($\overline{X}$ = 3.31, $S.D.$= 0.91)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับความคิดเห็น
1. มีวัสดุและอุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง	3.61	0.81	มาก
2. พื้นที่ปฏิบัติงานมีความเป็นส่วนตัว	3.46	0.94	มาก
3. พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ไม่มีเสียงรบกวน	3.49	1.00	มาก
4. สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ทั้งร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สิน	3.47	0.88	มาก
5. สถานที่ปฏิบัติงานมีความพร้อมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.46	0.70	มาก
โดยรวม	3.50	0.64	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากตาราง 13 พบว่า โดยรวมและเป็นรายข้อ พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50, $S.D.$= 0.64) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในข้อ มีวัสดุและอุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง ($\overline{X}$ = 3.61, $S.D.$= 0.81) รองลงมาเป็นข้อ พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ไม่มีเสียงรบกวน ($\overline{X}$ = 3.49, $S.D.$= 0.99) และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดมี 2 ข้อคือ พื้นที่ปฏิบัติงานมีความเป็นส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.46, $S.D.$= 0.93) และสถานที่ปฏิบัติงานมีความพร้อมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.46, $S.D.$= 0.69)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับความคิดเห็น
1. การสนับสนุน การให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงานในทางสร้างสรรค์	3.63	0.87	มาก
2. การส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่สร้างความแตกแยกและขัดแย้งทั้งในกลุ่มงานเดียวกันและต่างกลุ่ม	3.82	0.60	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ดี	3.46	0.82	มาก
4. ไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว	3.87	0.69	มาก
5. สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.77	0.96	มาก
โดยรวม	3.71	0.58	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากตาราง 14 พบว่า โดยรวมและเป็นรายข้อ พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71, $S.D.$= 0.58) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในข้อ ไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.87, $S.D.$= 0.68) รองลงมาเป็นข้อ การส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่สร้างความแตกแยกและขัดแย้งทั้งในกลุ่มงานเดียวกันและต่างกลุ่ม ($\overline{X}$ = 3.82, $S.D.$= 0.60) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในข้อ ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ดี ($\overline{X}$ = 3.46, $S.D.$= 0.82)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับความคิดเห็น
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.33	1.00	ปานกลาง
2. ขั้นตอนการขอรับสวัสดิการจากองค์กรทำได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	3.55	0.78	มาก
3. องค์กรจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานนอกเวลาได้เหมาะสม	3.48	0.92	มาก
4. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม	3.12	1.17	ปานกลาง
โดยรวม	3.37	0.75	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.37, $S.D.$= 0.75) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่ามี 2 ข้อที่พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ขั้นตอนการขอรับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สวัสดิการจากองค์กรทำได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 3.55, $S.D.$= 0.78) และองค์กรจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานนอกเวลาได้เหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.48, $S.D.$= 0.92) และมี 2 ข้อที่พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\overline{X}$ = 3.33, $S.D.$= 1.00) และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.12, $S.D.$= 1.17)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวม

ภาพรวม	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.62	0.59	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.81	0.56	มาก
3. ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	3.75	0.53	มาก
4. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.50	0.67	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.50	0.64	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	3.71	0.58	มาก
7. ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.37	0.75	ปานกลาง
โดยรวม	3.61	0.48	มาก

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.61, $S.D.$= 0.48) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามี 6 ด้านที่พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.81, $S.D.$= 0.56) ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.75, $S.D.$= 0.53) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 3.71, $S.D.$= 0.58) ด้านลักษณะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

งานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.62, $S.D.$= 0.59) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.50, $S.D.$= 0.67) และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.50, $S.D.$= 0.64) และมี 1 ด้านที่พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\overline{X}$ = 3.37, $S.D.$= 0.75)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง/หน้าที่ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีสมมติฐานทางการวิจัยดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในตาราง 17 - 33 ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย N = 70		หญิง n = 188			
	$\overline{X}$	*S.D.*	$\overline{X}$	*S.D.*		
ด้านบุคลากร	3.76	0.67	3.43	0.73	3.31	0.00*
ด้านการเงิน	3.58	0.70	3.47	0.67	1.20	0.23
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.42	0.81	3.32	0.67	0.96	0.33
ด้านการจัดการ	3.65	0.60	3.45	0.59	2.41	0.02*
โดยรวม	3.60	0.60	3.42	0.57	2.28	0.27

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 2 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 คือ ด้านการเงิน และด้านการจัดการแสดงว่าพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เพศต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการเงิน และด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน แต่มี 2 ด้านที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 ได้แก่ ด้านบุคลากร และด้านการจัดการ แสดงว่าพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เพศต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร และด้านการจัดการแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 18 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกจำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็น		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.23	0.74	1.42	0.24
	ภายในกลุ่ม	254	132.68	0.52		
	รวม	257	134.92			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.14	0.38	0.82	0.48
	ภายในกลุ่ม	254	116.64	0.46		
	รวม	257	117.78			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	2.48	0.83	1.64	0.18
	ภายในกลุ่ม	254	128.09	0.50		
	รวม	257	130.56			
ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.08	0.36	1.00	0.39
	ภายในกลุ่ม	254	90.84	0.36		
	รวม	257	91.92			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.59	0.20	0.57	0.64
	ภายในกลุ่ม	254	87.09	0.34		
	รวม	257	87.68			

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ แสดงว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 19 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	7.93	2.64	5.29	0.00*
	ภายในกลุ่ม	254	126.98	0.50		
	รวม	257	134.92			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.00	0.67	1.46	0.23
	ภายในกลุ่ม	254	115.78	0.46		
	รวม	257	117.78			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	2.44	0.81	1.61	0.19
	ภายในกลุ่ม	254	128.12	0.50		
	รวม	257	130.56			
ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.09	1.70	4.97	0.00*
	ภายในกลุ่ม	254	86.83	0.34		
	รวม	257	91.92			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.36	1.12	3.37	0.02*
	ภายในกลุ่ม	254	84.32	0.33		
	รวม	257	87.68			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 2 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 คือ ด้านการเงิน และด้านวัสดุอุปกรณ์ แสดงว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานในด้านการเงิน และด้านวัสดุอุปกรณ์ไม่แตกต่างกัน แต่มี 2 ด้านที่มี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 ได้แก่ ด้านบุคลากร และด้านการจัดการ แสดงว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานในด้านบุคลากร และด้านการจัดการแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 20 - 21

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษา/ปวช.				
อนุปริญญา/ปวส.				0.5313*
ระดับปริญญาตรี				0.4474*
สูงกว่าปริญญาตรี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกันได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านบุคลากรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.5313) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านบุคลากรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.4474)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการจัดการจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษา/ปวช.				.4985*
อนุปริญญา/ปวส.				.4451*
ระดับปริญญาตรี				.3424*
สูงกว่าปริญญาตรี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 3 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านการจัดการมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.4985) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านการจัดการ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.4451) และ 3) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านการจัดการ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า (.3424)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 22 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกจำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความคิดเห็น		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.77	0.89	1.70	0.19
	ภายในกลุ่ม	255	133.14	0.52		
	รวม	257	134.92			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.03	0.06	0.95
	ภายในกลุ่ม	255	117.73	0.46		
	รวม	257	117.78			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.86	0.43	0.85	0.43
	ภายในกลุ่ม	255	129.70	0.51		
	รวม	257	130.56			
ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.05	0.52	1.47	0.23
	ภายในกลุ่ม	255	90.87	0.36		
	รวม	257	91.92			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.29	0.84	0.43
	ภายในกลุ่ม	255	87.10	0.34		
	รวม	257	87.68			

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรสด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ แสดงว่าพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกจำแนกตามตำแหน่ง/หน้าที่

ระดับความคิดเห็น		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.20	1.60	3.09	0.05
	ภายในกลุ่ม	255	131.72	0.52		
	รวม	257	134.92			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.90	0.45	0.98	0.38
	ภายในกลุ่ม	255	116.88	0.46		
	รวม	257	117.78			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.02	0.98
	ภายในกลุ่ม	255	130.54	0.51		
	รวม	257	130.56			
ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.79	0.89	2.53	0.08
	ภายในกลุ่ม	255	90.13	0.35		
	รวม	257	91.92			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.53	0.59
	ภายในกลุ่ม	255	87.31	0.34		
	รวม	257	87.68			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่ง/หน้าที่ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ แสดงว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่ง/หน้าที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 24 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	24.41	8.14	18.71	0.00*
	ภายในกลุ่ม	254	110.50	0.44		
	รวม	257	134.92			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	3	20.96	6.99	18.33	0.00*
	ภายในกลุ่ม	254	96.81	0.38		
	รวม	257	117.78			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	10.10	3.37	7.10	0.00*
	ภายในกลุ่ม	254	120.47	0.47		
	รวม	257	130.56			
ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	3	18.10	6.03	20.77	0.00*
	ภายในกลุ่ม	254	73.82	0.29		
	รวม	257	91.92			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	17.05	5.68	20.45	0.00*
	ภายในกลุ่ม	254	70.62	0.28		
	รวม	257	87.68			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้านมีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 คือ ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ แสดงว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานในด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

วัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 25 - 28

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,001 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 8,000 บาท			.6356*	.7080*
8,001 - 10,000 บาท			.5648*	.6373*
10,001 - 15,000 บาท				
15,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านบุคลากรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท (.6356) และ 15,001 บาทขึ้นไป (.7080) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 - 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านบุคลากรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.5648) และ 15,001 บาทขึ้นไป (.6373)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,001 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 8,000 บาท			.4826*	.6061*
8,001 - 10,000 บาท			.5232*	.6467*
10,001 - 15,000 บาท				
15,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 26 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านการเงินมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.4826) และ15,001 บาทขึ้นไป (.6061) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 - 10,000 บาทมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านการเงินมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.5232) และ15,001 บาทขึ้นไป (.6467)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,001 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 8,000 บาท				
8,001 - 10,000 บาท	.2829*			
10,001 - 15,000 บาท	.4082*			
15,001 บาทขึ้นไป	.4469*			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 27 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 3 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 - 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานด้านวัสดุอุปกรณ์ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท (.2829) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานด้านวัสดุอุปกรณ์มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท (.4082) 3) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานด้านวัสดุอุปกรณ์ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท (.4469)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,001 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 8,000 บาท			.2889*	.5943*
8,001 - 10,000 บาท			.3822*	.6876*
10,001 - 15,000 บาท				.3054*
15,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 3 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาทมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานด้านการจัดการ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.2889) และ 15,001 บาทขึ้นไป (.5943) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 - 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานด้านการจัดการ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.3822) และ15,001 บาทขึ้นไป (.6876) 3) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานด้านการจัดการมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป (.3054)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 29 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	27.85	13.92	33.16	0.00*
	ภายในกลุ่ม	255	107.07	0.42		
	รวม	257	134.92			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	2	19.27	9.63	24.94	0.00*
	ภายในกลุ่ม	255	98.51	0.39		
	รวม	257	117.78			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	8.53	4.27	8.91	0.00*
	ภายในกลุ่ม	255	122.03	0.48		
	รวม	257	130.56			
ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	15.12	7.56	25.11	0.00*
	ภายในกลุ่ม	255	76.80	0.30		
	รวม	257	91.92			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	16.64	8.32	29.86	0.00*
	ภายในกลุ่ม	255	71.04	0.28		
	รวม	257	87.68			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้านมีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 คือ ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ แสดงว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานในด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 30 - 33

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	3 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี			.7697*
1 - 2 ปี			.6517*
3 ปีขึ้นไป			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 30 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านบุคลากรมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป (.7697) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 2 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านบุคลากรมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป (.6517)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	3 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี			.6645*
1 - 2 ปี			.5006*
3 ปีขึ้นไป			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 31 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านการเงินมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป (.6645) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-2 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านการเงินมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป (.5006)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	3 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี			
1 - 2 ปี			.3857*
3 ปีขึ้นไป			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 32 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 2 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านวัสดุอุปกรณ์มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป (.3857)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	3 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี			.5022*
1 - 2 ปี			.4788*
3 ปีขึ้นไป			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 33 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านการจัดการมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป (.5022) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 2 ปีมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านการจัดการมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป (.4788)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ มีสมมติฐานทางการวิจัยดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในตาราง 34 - 57 ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 34 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย N = 70		หญิง n = 188			
	$\overline{X}$	*S.D.*	$\overline{X}$	*S.D.*		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.72	0.71	3.58	0.54	1.69	0.00*
ด้านความรับผิดชอบ	3.83	0.63	3.80	0.53	0.32	0.03*
ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	3.97	0.51	3.67	0.52	4.05	0.62
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.68	0.70	3.43	0.65	2.66	0.47
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.64	3.64	3.44	3.44	2.21	0.99
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	3.79	3.79	3.68	3.68	1.42	0.87
ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.43	3.43	3.35	3.35	0.83	0.61
โดยรวม	3.72	3.72	3.57	3.57	2.35	0.07

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 5 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 คือ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ แสดงว่าพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน แต่มี 2 ด้านที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ แสดงว่าพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 35 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็น		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.73	0.58	1.66	0.18
	ภายในกลุ่ม	254	88.05	0.35		
	รวม	257	89.78			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.69	0.90	2.92	0.03*
	ภายในกลุ่ม	254	77.88	0.31		
	รวม	257	80.57			
ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.29	0.43	1.51	0.21
	ภายในกลุ่ม	254	72.17	0.28		
	รวม	257	73.46			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.56	0.19	0.42	0.74
	ภายในกลุ่ม	254	114.50	0.45		
	รวม	257	115.06			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.43	0.81	1.99	0.12
	ภายในกลุ่ม	254	103.24	0.41		
	รวม	257	105.67			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.63	0.21	0.63	0.59
	ภายในกลุ่ม	254	84.34	0.33		
	รวม	257	84.97			
ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.74	0.91	1.64	0.18
	ภายในกลุ่ม	254	141.89	0.56		
	รวม	257	144.63			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.42	0.14	0.60	0.61
	ภายในกลุ่ม	254	59.48	0.23		
	รวม	257	59.90			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 6 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ แสดงว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน แต่มี 1 ด้านที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ แสดงว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันเพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 36

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

อายุ	18 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
18 - 30 ปี			.2787*	
31 - 40 ปี			.2071*	
41 - 50 ปี				
51 ปีขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีอายุ 18-30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี (.2787) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี (.2071)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 37 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.30	0.43	1.24	0.30
	ภายในกลุ่ม	254	88.48	0.35		
	รวม	257	89.78			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.27	0.09	0.29	0.83
	ภายในกลุ่ม	254	80.29	0.32		
	รวม	257	80.57			
ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.58	1.19	4.34	0.01*
	ภายในกลุ่ม	254	69.88	0.28		
	รวม	257	73.46			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.03	1.01	2.29	0.08
	ภายในกลุ่ม	254	112.03	0.44		
	รวม	257	115.06			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.27	1.09	2.70	0.05
	ภายในกลุ่ม	254	102.40	0.40		
	รวม	257	105.67			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.56	1.85	5.93	0.00*
	ภายในกลุ่ม	254	79.41	0.31		
	รวม	257	84.97			
ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	8.22	2.74	5.10	0.00*
	ภายในกลุ่ม	254	136.41	0.54		
	รวม	257	144.63			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.48	0.83	3.65	0.01*
	ภายในกลุ่ม	254	57.43	0.23		
	รวม	257	59.90			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 4 ด้านที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มี 3 ด้านที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 ได้แก่ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ แสดงว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันเพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 38 - 40

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษา/ปวช.				
อนุปริญญา/ปวส.				.3832*
ระดับปริญญาตรี				
สูงกว่าปริญญาตรี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.3832)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษา/ปวช.		.4019*	.4648*	.7015*
อนุปริญญา/ปวส.				.2996*
ระดับปริญญาตรี				.2368*
สูงกว่าปริญญาตรี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 3 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. (.4019) ปริญญาตรี (.4648) และสูงกว่าปริญญาตรี (.7015) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี (.2996) 3) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี (.2368)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษา/ปวช.				.5333*
อนุปริญญา/ปวส.			.3644*	.6238*
ระดับปริญญาตรี				.2594*
สูงกว่าปริญญาตรี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 3 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.5333) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (.3644) และสูงกว่าปริญญาตรี (.6238) 3) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี (.2594)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 41 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความคิดเห็น		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.81	0.40	1.16	0.32
	ภายในกลุ่ม	255	88.97	0.35		
	รวม	257	89.78			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.40	0.20	0.63	0.53
	ภายในกลุ่ม	255	80.17	0.31		
	รวม	257	80.57			
ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.49	1.73	0.18
	ภายในกลุ่ม	255	72.47	0.28		
	รวม	257	73.46			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.05	0.95
	ภายในกลุ่ม	255	115.01	0.45		
	รวม	257	115.06			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.26	0.63	1.54	0.22
	ภายในกลุ่ม	255	104.41	0.41		
	รวม	257	105.67			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.03	0.52	1.57	0.21
	ภายในกลุ่ม	255	83.94	0.33		
	รวม	257	84.97			
ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.52	0.26	0.46	0.63
	ภายในกลุ่ม	255	144.11	0.57		
	รวม	257	144.63			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	1.21	0.30
	ภายในกลุ่ม	255	59.34	0.23		
	รวม	257	59.90			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรสด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α =.05 แสดงว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 42 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่ง/หน้าที่

ระดับความคิดเห็น		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.33	0.96	0.39
	ภายในกลุ่ม	255	89.11	0.35		
	รวม	257	89.78			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.59	0.79	2.57	0.08
	ภายในกลุ่ม	255	78.98	0.31		
	รวม	257	80.57			
ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.96	2.48	9.24	0.00*
	ภายในกลุ่ม	255	68.49	0.27		
	รวม	257	73.46			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	0.00	0.01	0.99
	ภายในกลุ่ม	255	115.05	0.45		
	รวม	257	115.06			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.06	0.15	0.86
	ภายในกลุ่ม	255	105.55	0.41		
	รวม	257	105.67			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.41	2.70	8.67	0.00*
	ภายในกลุ่ม	255	79.56	0.31		
	รวม	257	84.97			
ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.13	0.24	0.79
	ภายในกลุ่ม	255	144.36	0.57		
	รวม	257	144.63			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.34	1.45	0.24
	ภายในกลุ่ม	255	59.23	0.23		
	รวม	257	59.90			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่ง/หน้าที่ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 5 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน แสดงว่าพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีตำแหน่ง/หน้าที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน แต่มี 2 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 ได้แก่ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน แสดงว่า พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่ง/หน้าที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานแตกต่างกันเพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 43 - 44

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 43 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติจำแนกตามตำแหน่ง/หน้าที่เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่ง/หน้าที่	พนักงานระดับผู้บริหาร	พนักงานระดับหัวหน้างาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ
พนักงานระดับผู้บริหาร			
พนักงานระดับหัวหน้างาน			
พนักงานระดับปฏิบัติการ	.5483*	.2765*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่ง/หน้าที่เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่ง/หน้าที่ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง/หน้าที่เป็นพนักงานระดับผู้บริหาร (.5483) และพนักงานระดับหัวหน้างาน (.2765)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน จำแนกตามตำแหน่ง/หน้าที่เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่ง/หน้าที่	พนักงานระดับผู้บริหาร	พนักงานระดับหัวหน้างาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ
พนักงานระดับผู้บริหาร			
พนักงานระดับหัวหน้างาน			
พนักงานระดับปฏิบัติการ	.4578*	.3419*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน จำแนกตามตำแหน่ง/หน้าที่เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่ง/หน้าที่ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง/หน้าที่ เป็นพนักงานระดับผู้บริหาร (.4578) และพนักงานระดับหัวหน้างาน (.3419)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 45 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.39	1.13	3.32	0.02*
	ภายในกลุ่ม	254	86.39	0.34		
	รวม	257	89.78			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.11	1.04	3.40	0.02*
	ภายในกลุ่ม	254	77.45	0.30		
	รวม	257	80.57			
ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.93	1.98	7.44	0.00*
	ภายในกลุ่ม	254	67.52	0.27		
	รวม	257	73.46			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	15.93	5.31	13.61	0.00*
	ภายในกลุ่ม	254	99.13	0.39		
	รวม	257	115.06			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	13.55	4.52	12.45	0.00*
	ภายในกลุ่ม	254	92.12	0.36		
	รวม	257	105.67			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.71	0.57	1.74	0.16
	ภายในกลุ่ม	254	83.26	0.33		
	รวม	257	84.97			
ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	13.10	4.37	8.44	0.00*
	ภายในกลุ่ม	254	131.53	0.52		
	รวม	257	144.63			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.04	1.35	6.12	0.00*
	ภายในกลุ่ม	254	55.86	0.22		
	รวม	257	59.90			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 1 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน แสดงว่าพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน แต่มี 6 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน แสดงว่าพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนแตกต่างกันดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 46 - 51

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 46 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,001 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 8,000 บาท				
8,001 - 10,000 บาท	.2691*		.2478*	
10,001 - 15,000 บาท				
15,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 46 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 - 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาท (.2691) และ 10,001 - 15,000 บาท (.2478)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 47 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,001 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 8,000 บาท				
8,001 - 10,000 บาท				
10,001 - 15,000 บาท				
15,001 บาทขึ้นไป	.3583*	.2498*	.1990*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 47 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาท (.3583) 8,001 - 10,000 บาท (.2498) และ 10,001 - 15,000 บาท (.1990)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 48 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,001 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 8,000 บาท			.2562*	
8,001 - 10,000 บาท			.3446*	.2761*
10,001 - 15,000 บาท				
15,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 48 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาทมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.2562) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 - 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.3446) และ 15,001 บาทขึ้นไป (.2761)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 49 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,001 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 8,000 บาท			.2648*	.5027*
8,001 - 10,000 บาท			.3985*	.6364*
10,001 - 15,000 บาท				.2379*
15,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 49 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 3 คู่ ที่แตกต่างกันได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.2648) และ 15,001 บาทขึ้นไป (.5027) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 - 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.3985) และ 15,001 บาทขึ้นไป (.2379) 3) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป (.2379)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 50 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,001 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 8,000 บาท			.3329*	.4802*
8,001 - 10,000 บาท			.4023*	.5496*
10,001 - 15,000 บาท				
15,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 50 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาทมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.3329) และ 15,001 บาทขึ้นไป (.4802) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 - 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.4023) และ 15,001 บาทขึ้นไป (.5496)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 51 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 8,000 บาท	8,001 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 8,000 บาท				.3599*
8,001 - 10,000 บาท			.4198*	.5506*
10,001 - 15,000 บาท				
15,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 51 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาทมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป (.3599) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 - 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท (.4198) และ 15,001 บาทขึ้นไป (.5506)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 52 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.70	1.85	5.49	0.00*
	ภายในกลุ่ม	255	86.08	0.34		
	รวม	257	89.78			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	0.50	1.61	0.20
	ภายในกลุ่ม	255	79.57	0.31		
	รวม	257	80.57			
ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.67	3.33	12.73	0.00*
	ภายในกลุ่ม	255	66.79	0.26		
	รวม	257	73.46			
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	17.85	8.92	23.41	0.00*
	ภายในกลุ่ม	255	97.21	0.38		
	รวม	257	115.06			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	12.57	6.28	17.21	0.00*
	ภายในกลุ่ม	255	93.10	0.37		
	รวม	257	105.67			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.86	0.43	1.31	0.27
	ภายในกลุ่ม	255	84.11	0.33		
	รวม	257	84.97			
ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	12.78	6.39	12.36	0.00*
	ภายในกลุ่ม	255	131.85	0.52		
	รวม	257	144.63			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.46	2.23	10.26	0.00*
	ภายในกลุ่ม	255	55.44	0.22		
	รวม	257	59.90			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากตาราง 52 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 2 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน แสดงว่าพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน แต่มี 5 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ α = .05 คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ แสดงว่าพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 53 - 57

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 53 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	3 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี			
1 - 2 ปี	.2652*		.2423*
3 ปีขึ้นไป			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 53 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 2 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี (.2652) และ 3 ปีขึ้นไป (.2423)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 54 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	3 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี			.2552*
1 - 2 ปี			.3366*
3 ปีขึ้นไป			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 54 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป (.2552) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 2 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป (.3366)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 55 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	3 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี			.3734*
1 - 2 ปี			.5568*
3 ปีขึ้นไป			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 55 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป (.3734) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 2 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป (.5568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 56 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	3 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี			.4444*
1 - 2 ปี			.4406*
3 ปีขึ้นไป			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 56 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกันได้แก่ 1) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป (.4444) 2) พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 2 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป (.4406)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 57 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 2 ปี	3 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี			
1 - 2 ปี			.4775*
3 ปีขึ้นไป			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 57 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 2 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป (.4775)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รายละเอียดแสดงในตาราง 58 โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

H_1 : ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 58 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน						
	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ด้านความรับผิดชอบ	ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ
ด้านบุคลากร	.297*	.067*	.434*	.590*	.509*	.207*	.539*
ด้านการเงิน	.458*	.173*	.467*	.637*	.676*	.303*	.672*
ด้านวัสดุอุปกรณ์	.628*	.457*	.509*	.614*	.755*	.552*	.685*
ด้านการจัดการ	.557*	.337*	.589*	.671*	.679*	.511*	.625*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากตาราง 58 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับต่ำ (.297) ด้านรับผิดชอบในระดับต่ำมาก (.067) ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง (.434) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (.590) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (.509) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานในระดับต่ำ (.207) และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง (.539) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ

ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง (.458) ด้านความรับผิดชอบในระดับต่ำมาก (.173) ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง (.467) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูง (.637) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูง (.676) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานในระดับต่ำ (.303) และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับค่อนข้างสูง (.672)

ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับค่อนข้างสูง (.628) ด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลาง (.457) ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง (.509) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูง (.614) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับสูง (.755) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานในระดับปานกลาง (.552) และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับค่อนข้างสูง (.685)

ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง (.557) ด้านความรับผิดชอบในระดับต่ำ (.337) ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง (.589) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูง (.671) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

(.679) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานในระดับปานกลาง (.511) และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับค่อนข้างสูง (.625)