

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซูมิโกะลิคเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทซูมิโกะลิคเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) ค่าแอลเอสดี (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 6 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานของพนักงานบริษัทซูมิโกะลิคเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซูมิโกะลิคเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
χ^2	แทน	การหาความสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1. การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานของพนักงานบริษัทซูมิโกะสตีลเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานของพนักงานบริษัทซูมิโกะสตีลเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สถานภาพสมรส และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยหาค่าความถี่และร้อยละ แสดงผลดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยพื้นฐานของพนักงานบริษัทซูมิโกะสตีลเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	288	100.0
1. เพศ		
ชาย	203	70.49
หญิง	85	29.51
2. อายุ		
18 - 22 ปี	29	10.07
23 - 27 ปี	94	32.64
28 - 31 ปี	76	26.39
32 ปีขึ้นไป	89	30.90
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	40	13.89
มัธยมศึกษาตอนปลาย	131	45.49
ปริญญาตรี	69	23.96
ปริญญาโท	6	2.08
อื่น ๆ	42	14.58
4. ตำแหน่ง		
พนักงาน	216	75.00
หัวหน้างาน	72	25.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	120	100.0
5. สถานภาพ		
โสด	153	53.13
สมรส	127	44.10
หย่าร้าง / หม้าย	8	2.78
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	131	45.49
10,001 - 20,000 บาท	108	37.50
20,001 – 30,000 บาท	38	13.19
30,001 บาทขึ้นไป	11	3.82

จากตาราง 1 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทชুমิโกะดีเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 70.49 อายุ 23 - 27 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 32.64 ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 45.49 ตำแหน่ง พนักงาน จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 สถานภาพโสด จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 53.13 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 45.49

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชุมิโกะลีดเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชุมิโกะลีดเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงผลดังตาราง 2 - 6

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชุมิโกะลีดเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน	2.97	0.93	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสม	2.83	0.97	ปานกลาง
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางบริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	2.74	0.85	ปานกลาง
4. ค่าผลงาน(โบนัส) มีความเหมาะสม	2.88	0.88	ปานกลาง
5. การจัดบริการรถรับส่งเพียงพอและเหมาะสม	3.33	0.94	ปานกลาง
โดยรวม	2.95	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชุมิโกะลีดเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมพนักงานมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$, $S.D. = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดบริการรถรับส่งเพียงพอและเหมาะสม รองลงมา เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดในข้อ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางบริษัทจัดให้มีความเหมาะสม

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชุมิโกะสตีลเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	3.59	0.91	มาก
2. พนักงานแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในหน้าที่รับผิดชอบได้ดี	3.46	0.95	มาก
3. เกณฑ์ผลงานที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมชัดเจน	2.93	0.90	ปานกลาง
4. เกณฑ์ผลงานที่ใช้ในการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมชัดเจน	2.87	0.97	ปานกลาง
5. ได้รับการชมเชยหรือรางวัลเมื่องานเป็นไปตามเป้าหมาย	2.84	0.76	ปานกลาง
โดยรวม	3.14	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชุมิโกะสตีลเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมพนักงานมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, $S.D. = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ รองลงมา พนักงานแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในหน้าที่รับผิดชอบได้ดี และน้อยที่สุดในข้อ ได้รับการชมเชยหรือรางวัลเมื่องานเป็นไปตามเป้าหมาย

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซูมิโกะลีดเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. พนักงานได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับความสามารถ	2.83	0.89	ปานกลาง
2. พนักงานได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์กับงาน	2.91	0.94	ปานกลาง
3. พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.00	0.86	ปานกลาง
4. พนักงานได้รับโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบอย่างทัดเทียมกัน	2.67	0.89	ปานกลาง
5. งานที่ปฏิบัติอยู่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา	3.00	0.97	ปานกลาง
โดยรวม	2.88	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซูมิโกะลีดเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมพนักงานมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$, $S.D. = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และงานที่ปฏิบัติอยู่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รองลงมา พนักงานได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อประโยชน์กับงาน และน้อยที่สุดในข้อ พนักงานได้รับโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบอย่างทัดเทียมกัน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชุมิโกะลีดเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับความพึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน	3.09	0.99	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องส่วนตัว	2.95	1.00	ปานกลาง
3. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ใช้เหตุผลในการทำงาน	3.15	0.92	ปานกลาง
4. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการทำงาน	3.34	0.97	ปานกลาง
5. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีการทำงานเป็นทีม	3.28	0.95	ปานกลาง
โดยรวม	3.16	0.81	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชุมิโกะลีดเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมพนักงานมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, *S.D.* = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการทำงาน รองลงมา ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีการทำงานเป็นทีม และน้อยที่สุดในข้อ ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องส่วนตัว

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซูมิโกะสตีลเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวม

ภาพรวม	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.95	0.72	ปานกลาง
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.14	0.64	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.88	0.72	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.16	0.81	ปานกลาง
โดยรวม	3.03	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซูมิโกะสตีลเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, *S.D.* = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รองลงมา ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมาย นโยบายและการบริหารงาน และด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงผลดังตาราง 7 - 12

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ความสามารถสูง	3.28	0.90	ปานกลาง
2. มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมาก และซับซ้อน	3.30	0.91	ปานกลาง
3. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่แทรกเข้ามาโดยไม่คาดคิดในแต่ละวันมากจน เพิ่มภาระจากงานหลักที่รับผิดชอบอยู่	3.13	0.96	ปานกลาง
4. งานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ไม่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตัวเอง	3.18	0.96	ปานกลาง
5. งานที่ปฏิบัติต้องร่วมงานกับแผนกอื่น ที่ไม่ใช่งานประจำของตนเอง	3.08	0.94	ปานกลาง
โดยรวม	3.19	0.75	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, $S.D. = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมาก และซับซ้อน รองลงมา งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ความสามารถสูง และน้อยที่สุดในข้อ งานที่ปฏิบัติต้องร่วมงานกับแผนกอื่น ที่ไม่ใช่งานประจำของตนเอง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน	2.86	0.97	ปานกลาง
2. มีแสงสว่าง/บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.06	0.95	ปานกลาง
3. อาหารของโรงอาหารมีคุณภาพและราคาที่เหมาะสม	2.75	0.97	ปานกลาง
4. ระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม	3.03	0.91	ปานกลาง
5. การจัดเก็บของสารเคมีมีความเหมาะสม	2.97	0.95	ปานกลาง
โดยรวม	2.93	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, $S.D. = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีแสงสว่าง/บรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม รองลงมา ระบบป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม และน้อยที่สุดในข้อ เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ขั้นตอนการปฏิบัติมีความถูกต้องและง่ายต่อการปฏิบัติ	3.09	0.89	ปานกลาง
2. ขั้นตอนการทำงานเป็นขั้นตอนที่ปฏิบัติแล้วทันเวลา	3.06	0.96	ปานกลาง
3. เทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.08	0.97	ปานกลาง
4. เอกสารในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและชัดเจน	3.00	0.98	ปานกลาง
5. การจัดหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.00	0.89	ปานกลาง
โดยรวม	3.04	0.80	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, $S.D. = 0.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ขั้นตอนการปฏิบัติมีความถูกต้องและง่ายต่อการปฏิบัติ รองลงมา เทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และน้อยที่สุดในข้อ เอกสารในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและชัดเจน และการจัดหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน

ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.20	0.95	ปานกลาง
2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน	2.93	0.95	ปานกลาง
3. มีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง	3.09	0.98	ปานกลาง
4. มีการจัดระบบงานให้บุคลากรเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม	3.00	0.95	ปานกลาง
5. การพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับการะงานหลักของบุคลากรและความจำเป็นของหน่วยงาน	3.00	0.94	ปานกลาง
โดยรวม	3.04	0.84	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, $S.D. = 0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา มีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง และน้อยที่สุดในข้อ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับการฝึกอบรมจนเข้าใจในงานก่อนปฏิบัติงาน	3.12	0.93	ปานกลาง
2. มีความรู้และเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติ	3.24	0.90	ปานกลาง
3. มีความรู้ตามกฎระเบียบข้อบังคับของงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.31	0.91	ปานกลาง
4. เห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่	3.42	0.98	มาก
5. สามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้ผู้อื่นได้	3.42	0.93	มาก
โดยรวม	3.30	0.79	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, $S.D. = 0.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ และสามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้ผู้อื่นได้ รองลงมา มีความรู้ตามกฎระเบียบข้อบังคับของงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ และน้อยที่สุดในข้อ ได้รับการฝึกอบรมจนเข้าใจในงานก่อนปฏิบัติงาน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ในภาพรวม

ภาพรวม	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	3.19	0.75	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.93	0.71	ปานกลาง
3. ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.04	0.80	ปานกลาง
4. ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน	3.04	0.84	ปานกลาง
5. ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	3.30	0.79	ปานกลาง
โดยรวม	3.10	0.62	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, *S.D.* = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน รองลงมา ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

4. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน

ผลวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แสดงผลดังตาราง 13 - 28 ซึ่งมีสมมติฐานทางการวิจัย และผลการเปรียบเทียบดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทซูมิ โคะสึเคเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยพื้นฐานต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทซูมิ โคะสึเคเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยพื้นฐานต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 13 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย n = 203		หญิง n = 85			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.98	0.75	2.88	0.65	1.102	.271
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.15	0.66	3.10	0.60	.698	.486
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.91	0.72	2.83	0.72	.854	.394
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.16	0.80	3.16	0.84	-.007	.994
โดยรวม	3.05	0.64	2.99	0.56	.756	.450

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ

แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	10.77	3	3.59	7.30	0.00*
	ภายในกลุ่ม	139.53	284	0.49		
	รวม	150.30	287			
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.02	3	0.34	0.81	0.49
	ภายในกลุ่ม	118.26	284	0.42		
	รวม	119.28	287			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.42	3	0.14	0.27	0.85
	ภายในกลุ่ม	148.53	284	0.52		
	รวม	148.95	287			
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.08	3	0.36	0.55	0.65
	ภายในกลุ่ม	187.66	284	0.66		
	รวม	188.74	287			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.77	3	0.59	1.58	0.20
	ภายในกลุ่ม	106.39	284	0.37		
	รวม	108.16	287			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 14 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุ ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 3 ด้าน ที่

ค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มี 1 ด้านที่ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

อายุ	18 - 22 ปี	23 - 27 ปี	28 - 31 ปี	32 ปีขึ้นไป
18 - 22 ปี				
23 - 27 ปี				
28 - 31 ปี				
32 ปีขึ้นไป	.4890*	.4376*	.3296*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่มีอายุ 32 ปีขึ้นไป มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 22 ปี (.4890) 23 - 27 ปี (.4376) และ 28 - 31 ปี (.3296)

ตาราง 16 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig.	
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	19.63	4	4.91	10.63	0.00*
	ภายในกลุ่ม	130.66	283	0.46		
	รวม	150.30	287			
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.58	4	1.64	4.13	0.00*
	ภายในกลุ่ม	112.70	283	0.40		
	รวม	119.28	287			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	7.52	4	1.88	3.76	0.01*
	ภายในกลุ่ม	141.43	283	0.50		
	รวม	148.95	287			
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.01	4	1.75	2.73	0.03*
	ภายในกลุ่ม	181.73	283	0.64		
	รวม	188.74	287			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.17	4	2.29	6.55	0.00*
	ภายในกลุ่ม	98.99	283	0.35		
	รวม	108.16	287			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 16 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณ ได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้าน

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่น ๆ
มัธยมศึกษาตอนต้น					
มัธยมศึกษาตอนปลาย					
ปริญญาตรี	.5110*	.6458*			.3758*
ปริญญาโท					
อื่น ๆ					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (.5110) มัธยมศึกษาตอนปลาย (.6458) และ อื่น ๆ (.3758)

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี
Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่น ๆ
มัธยมศึกษาตอนต้น					
มัธยมศึกษาตอนปลาย					
ปริญญาตรี	.2541*	.3284*			
ปริญญาโท	.5483*	.6226*			
อื่น ๆ					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ 1) พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (.2541) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (.6458) และ 2) พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (.5483) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (.6226)

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี
Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่น ๆ
มัธยมศึกษาตอนต้น					
มัธยมศึกษาตอนปลาย					
ปริญญาตรี		.3833*			
ปริญญาโท					
อื่น ๆ					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย (.3833)

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี
Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่น ๆ
มัธยมศึกษาตอนต้น					
มัธยมศึกษาตอนปลาย					
ปริญญาตรี		.3371*			
ปริญญาโท					
อื่น ๆ		.3274*			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย (.3371) และ 2) พนักงานที่มีระดับการศึกษา อื่น ๆ มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย (.3274)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง				t	Sig.
	พนักงาน n = 216		หัวหน้างาน n = 72			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.80	0.67	3.38	0.72	-6.277	.000*
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.07	0.65	3.34	0.59	-3.195	.002*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.82	0.70	3.07	0.74	-2.536	.012*
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.07	0.80	3.45	0.77	-3.552	.000*
โดยรวม	2.94	0.59	3.31	0.60	-4.604	.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่ง ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกัน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4.16	2	2.08	4.06	0.02*
	ภายในกลุ่ม	146.14	285	0.51		
	รวม	150.30	287			
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.07	2	1.03	2.51	0.08
	ภายในกลุ่ม	117.21	285	0.41		
	รวม	119.28	287			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.06	0.94
	ภายในกลุ่ม	148.88	285	0.52		
	รวม	148.95	287			
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.62	2	0.81	1.23	0.29
	ภายในกลุ่ม	187.12	285	0.66		
	รวม	188.74	287			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.49	2	0.75	1.99	0.14
	ภายในกลุ่ม	106.67	285	0.37		
	รวม	108.16	287			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 22 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 3 ด้าน ที่ค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ไม่แตกต่าง

กัน แต่มี 1 ด้านที่ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง / หม้าย
โสด			
สมรส	.2434*		
หย่าร้าง / หม้าย			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตาราง 24 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	21.06	3	7.02	15.43	0.00*
	ภายในกลุ่ม	129.24	284	0.46		
	รวม	150.30	287			
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.47	3	2.82	7.23	0.00*
	ภายในกลุ่ม	110.81	284	0.39		
	รวม	119.28	287			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	4.75	3	1.58	3.12	0.03*
	ภายในกลุ่ม	144.20	284	0.51		
	รวม	148.95	287			
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.00	3	3.00	4.74	0.00*
	ภายในกลุ่ม	179.73	284	0.63		
	รวม	188.74	287			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.66	3	3.22	9.28	0.00*
	ภายในกลุ่ม	98.50	284	0.35		
	รวม	108.16	287			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 24 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท				
10,001 - 20,000 บาท				
20,001 - 30,000 บาท	.7614*	.4938*		
30,001 บาทขึ้นไป	.7734*	.5057*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท (.7614) และ 10,001 - 20,000 บาท (.4938) และ 2) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท (.7734) และ 10,001 - 20,000 บาท (.5057)

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท				
10,001 - 20,000 บาท	.2398*			
20,001 - 30,000 บาท	.4779*	.2381*		
30,001 บาทขึ้นไป	.3942*			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท (.2398) 2) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท (.4779) และ 10,001 - 20,000 บาท (.2381) และ 3) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท (.3942)

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท				
10,001 - 20,000 บาท				
20,001 - 30,000 บาท	.3866*	.3104*		
30,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท (.3866) และ 10,001 - 20,000 บาท (.3104)

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท				
10,001 - 20,000 บาท	.2345*			
20,001 - 30,000 บาท	.5241*			
30,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท (.2345) 2) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท (.5241)

5. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน

ผลวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน และด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน แสดงผลดังตาราง 29 - 44 ซึ่งมีสมมติฐานทางการวิจัย และผลการเปรียบเทียบดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทซูมิโกะลิคเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยพื้นฐานต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทซูมิโกะลิคเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยพื้นฐานต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 29 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย n = 203		หญิง n = 85			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	3.22	0.73	3.13	0.78	.950	.343
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.91	0.70	2.99	0.74	-.846	.398
ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.04	0.76	3.06	0.88	-.175	.861
ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน	3.01	0.79	3.11	0.94	-.890	.374
ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	3.24	0.72	3.44	0.92	-1.951	.052
โดยรวม	3.08	0.61	3.14	0.64	-.746	.456

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน และด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.63	3	1.21	2.20	0.09
	ภายในกลุ่ม	156.51	284	0.55		
	รวม	160.14	287			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.67	3	0.22	0.44	0.73
	ภายในกลุ่ม	145.01	284	0.51		
	รวม	145.68	287			
ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.51	3	0.50	0.79	0.50
	ภายในกลุ่ม	180.94	284	0.64		
	รวม	182.45	287			
ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.89	3	0.30	0.42	0.74
	ภายในกลุ่ม	199.29	284	0.70		
	รวม	200.18	287			
ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.36	3	0.12	0.19	0.90
	ภายในกลุ่ม	177.88	284	0.63		
	รวม	178.24	287			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.25	3	0.08	0.21	0.89
	ภายในกลุ่ม	109.17	284	0.38		
	รวม	109.41	287			

จากตาราง 30 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน และด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน และด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	Sig.	
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.40	4	3.60	6.99	0.00*
	ภายในกลุ่ม	145.74	283	0.51		
	รวม	160.14	287			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.44	4	2.86	6.03	0.00*
	ภายในกลุ่ม	134.24	283	0.47		
	รวม	145.68	287			
ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.71	4	1.93	3.12	0.02*
	ภายในกลุ่ม	174.73	283	0.62		
	รวม	182.45	287			
ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.73	4	3.93	6.03	0.00*
	ภายในกลุ่ม	184.45	283	0.65		
	รวม	200.18	287			
ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.23	4	2.06	3.42	0.01*
	ภายในกลุ่ม	170.01	283	0.60		
	รวม	178.24	287			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.94	4	2.48	7.07	0.00*
	ภายในกลุ่ม	99.48	283	0.35		
	รวม	109.41	287			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 31 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน และด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน และด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 32 -36

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่น ๆ
มัธยมศึกษาตอนต้น					
มัธยมศึกษาตอนปลาย					
ปริญญาตรี	.4192*	.3698*			
ปริญญาโท					
อื่น ๆ	.5917*	.5422*			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ 1) พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น (.4192) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (.3698) 2) พนักงานที่มีการศึกษาอื่น ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (.5917) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (.5422)

ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่น ๆ
มัธยมศึกษาตอนต้น					
มัธยมศึกษาตอนปลาย					
ปริญญาตรี	.3240*	.4855*			
ปริญญาโท					
อื่น ๆ		.3089*			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (.3240) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (.4855) และ 2) พนักงานที่มีการศึกษาอื่น ๆ มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (.3089)

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่น ๆ
มัธยมศึกษาตอนต้น					
มัธยมศึกษาตอนปลาย					
ปริญญาตรี		.3845*			
ปริญญาโท					
อื่น ๆ					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย (.3845)

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's
LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่น ๆ
มัธยมศึกษาตอนต้น		.3317*			
มัธยมศึกษาตอนปลาย					
ปริญญาตรี		.5585*			.3720*
ปริญญาโท					
อื่น ๆ					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ 1) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (.3317) 2) พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (.5585) และ อื่น ๆ (.3720)

ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่น ๆ
มัธยมศึกษาตอนต้น					
มัธยมศึกษาตอนปลาย					
ปริญญาตรี		.3885*			
ปริญญาโท					
อื่น ๆ					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (.3885)

ตาราง 37 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง				t	Sig.
	พนักงาน n = 216		หัวหน้างาน n = 72			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	3.12	0.75	3.40	0.71	-2.802	.005*
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.83	0.65	3.25	0.79	-4.456	.000*
ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	2.97	0.80	3.27	0.74	-2.842	.005*
ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน	2.95	0.85	3.31	0.72	-3.186	.002*
ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	3.26	0.80	3.43	0.73	-1.549	0.122
โดยรวม	3.03	0.61	3.33	0.59	-3.715	.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่ง ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 1 ด้าน ที่ค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่มี 4 ด้าน ที่ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกัน

ตาราง 38 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.03	0.97
	ภายในกลุ่ม	160.11	285	0.56		
	รวม	160.14	287			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.82	2	1.41	2.82	0.06
	ภายในกลุ่ม	142.86	285	0.50		
	รวม	145.68	287			
ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.22	2	2.11	3.37	0.04*
	ภายในกลุ่ม	178.23	285	0.63		
	รวม	182.45	287			
ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.67	2	1.34	1.93	0.15
	ภายในกลุ่ม	197.51	285	0.69		
	รวม	200.18	287			
ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2	0.08	0.13	0.87
	ภายในกลุ่ม	178.07	285	0.62		
	รวม	178.24	287			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.34	2	0.67	1.77	0.17
	ภายในกลุ่ม	108.07	285	0.38		
	รวม	109.41	287			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 38 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 4 ด้านที่ค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน และด้านความรู้และความเข้าใจในการ

ปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมาย นโยบายและการบริหารงาน และด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มี 1 ด้านที่ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คู่ใดบ้างที่ แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 39

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง / หม้าย
โสด			
สมรส	.2302*		
หย่าร้าง / หม้าย			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นราย คู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด

ตาราง 40 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.09	3	2.36	4.38	0.00*
	ภายในกลุ่ม	153.05	284	0.54		
	รวม	160.14	287			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.60	3	3.53	7.43	0.00*
	ภายในกลุ่ม	135.08	284	0.48		
	รวม	145.68	287			
ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.22	3	2.07	3.34	0.02*
	ภายในกลุ่ม	176.23	284	0.62		
	รวม	182.45	287			
ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.01	3	2.00	2.93	0.03*
	ภายในกลุ่ม	194.17	284	0.68		
	รวม	200.18	287			
ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.32	3	1.11	1.80	0.15
	ภายในกลุ่ม	174.92	284	0.62		
	รวม	178.24	287			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.69	3	1.90	5.19	0.00*
	ภายในกลุ่ม	103.73	284	0.37		
	รวม					
		109.41	287			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 40 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 1 ด้านที่ค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้าน

ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มี 4 ด้านที่ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 41 - 44

ตาราง 41 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท				
10,001 - 20,000 บาท	.2402*		.4153*	
20,001 - 30,000 บาท				
30,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 41 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท (.2402) และ 20,001 - 30,000 บาท (.4153)

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's
LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท				
10,001 - 20,000 บาท				
20,001 - 30,000 บาท	.5603*	.5407*		
30,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท (.5603) และ 10,001 - 20,000 บาท (.5407)

ตาราง 43 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท				
10,001 - 20,000 บาท				
20,001 - 30,000 บาท		.3924*		
30,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 43 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท (.3924)

ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท				
10,001 - 20,000 บาท				
20,001 - 30,000 บาท	.4210*			
30,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายนโยบายและการบริหารงานมากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท (.4210)

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นตัวพยากรณ์ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นตัวถูกพยากรณ์ แสดงผลดังตาราง 45 ซึ่งมีสมมติฐานทางการวิจัย และผลการทดสอบดังนี้

H_0 : ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ และไม่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	b	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.551				
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	-0.064	0.039	-0.075	-1.624	0.105
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.387	0.046	0.404	8.327	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.242	0.045	0.282	5.406	0.000*
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	0.262	0.032	0.344	8.250	0.000*
R = .847	R ² = .717	Adj. R ² = .713	F = 179.339	Sig. = .000*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณโดยวิธีเอนเทอร์ (Enter) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .717 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก (ร้อยละ 71.7) โดยมีรูปแบบสมการสำหรับพยากรณ์ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน = 0.551 + 0.387 (ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน) + 0.242 (ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่) + 0.262 (ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน)