

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย แบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
C^2	แทน	ค่าการหาความสัมพันธ์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาประกอบด้วยเพศอายุระดับการศึกษาสถานภาพสมรสรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติและระยะเวลาในการทำงานโดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละรายละเอียดแสดง ดังนี้ ตาราง 4-10

ตาราง 4 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (384 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	166	43.20
หญิง	218	56.80

จากตาราง 4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมา เป็น เพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20

ตาราง 5 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (384 คน)	ร้อยละ (100.00)
อายุ		
18 – 30 ปี	222	57.80
31 – 40 ปี	83	21.60
41 – 50 ปี	54	14.10
51 – 60 ปี	25	6.50

จากตาราง 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ มีอายุ 18 - 30 ปี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 รองลงมามีอายุ 31-40 ปีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 และน้อยที่สุดมีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

ตาราง 6 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (384 คน)	ร้อยละ (100.00)
ระดับการศึกษา		
ปวช. หรือ ม.6	186	48.40
อนุปริญญา/ปวส.	115	29.90
ปริญญาตรี	61	15.90
สูงกว่าปริญญาตรี	22	5.70

จากตาราง 6 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา ปวช. หรือ ม.6 จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 รองลงมามีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70

ตาราง 7 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (384 คน)	ร้อยละ (100.00)
สถานภาพสมรส		
โสด	207	53.90
สมรส / อยู่ด้วยกัน	155	40.40
หย่าร้าง/หม้าย	22	5.70

จากตาราง 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 รองลงมา มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 และน้อยที่สุด มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้ายจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70

ตาราง 8 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (384 คน)	ร้อยละ (100.00)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน	105	27.30
10,001 - 15,000 บาท/เดือน	164	42.70
15,001 – 20,000 บาท/เดือน	62	16.10
20,001 - 25,000 บาท/เดือน	34	8.90
มากกว่า 25,001 บาท/เดือน	19	4.90

จากตาราง 8 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท/เดือน จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 และน้อยที่สุด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,001 บาท/เดือนจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

ตาราง 9 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (384 คน)	ร้อยละ (100.00)
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน		
ฝ่ายสำนักงาน	60	15.60
ฝ่ายผลิต	276	71.90
ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง	48	12.50

จากตาราง 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิตจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 รองลงมา มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายสำนักงานจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 และน้อยที่สุดมีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุงจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ตาราง 10 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (384 คน)	ร้อยละ (100.00)
ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	142	37.00
1 – 5 ปี	206	53.60
6 – 10 ปี	28	7.30
มากกว่า 10 ปี	8	2.10

จากตาราง 10 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านการสรรหาว่าจ้าง ด้านการอบรม ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านการชำระรักษา และด้านการพ้นจากงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายละเอียดตามตาราง 11 – 15

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้าง

ด้านการสรรหาว่าจ้าง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เจ้าหน้าที่ระบุข้อมูลติดต่อประกาศมีความชัดเจน ได้แก่ ระยะเวลาการรับสมัคร คุณสมบัติผู้สมัคร	3.08	1.09	ปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่ชี้แจงขั้นตอนการสมัครงานชัดเจนและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง	3.06	1.04	ปานกลาง
3. เจ้าหน้าที่แจ้งผลการทดสอบและผลสัมภาษณ์ได้รวดเร็ว	3.11	1.00	ปานกลาง
4. ระยะเวลาในการสัมภาษณ์เหมาะสม ได้แก่ 30 - 45 นาที	3.41	.97130	มาก
5. เจ้าหน้าที่สัมภาษณ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.14	1.02	ปานกลาง
6. เจ้าหน้าที่สรรหาตอบข้อสงสัยและอำนวยความสะดวกแก่ผู้สมัคร	3.54	1.06	มาก
7. การจัดสถานที่เหมาะสมในการสมัครและสัมภาษณ์งาน	3.48	1.05	มาก
8. เจ้าหน้าที่มีความเอาใจใส่ต่อผู้มาสมัครงาน และมีธรรมาภิบาลต่อผู้สมัครงาน	3.09	1.04	ปานกลาง
9. ความพอใจในกระบวนการด้านการสรรหาว่าจ้างของฝ่ายทรัพยากรบุคคล	3.08	1.12	ปานกลาง
10. เจ้าหน้าที่ด้านการสรรหาและว่าจ้างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.11	1.08	ปานกลาง
รวม	3.21	.77	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้างมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$ และ $S.D. = .77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในเรื่องเจ้าหน้าที่สรรหาตอบข้อสงสัยและอำนวยความสะดวกแก่ผู้สมัครการจัดสถานที่เหมาะสมในการสมัครและสัมภาษณ์งานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเจ้าหน้าที่ซึ่งแจ้งขั้นตอนการสมัครงานชัดเจนและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างถูกต้องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอบรม

ด้านการอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เจ้าหน้าที่ผู้ทำการปฐมนิเทศมีความรู้ในเรื่องที่อธิบายสามารถตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี	3.00	1.01	ปานกลาง
2. หลังจากปฐมนิเทศท่านมีความเข้าใจการดำเนินงานของบริษัทมากขึ้น	2.97	.99	ปานกลาง
3. เจ้าหน้าที่ด้านการอบรมจัดส่งพนักงานฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทั้งภายนอกและภายในอย่างสม่ำเสมอ	2.92	1.09	ปานกลาง
4. เจ้าหน้าที่จัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและเหมาะสมมากในหัวข้อบรรยาย	3.08	1.01	ปานกลาง
5. สามารถนำความรู้ที่ได้อบรมไปปฏิบัติในงานได้	3.24	1.04	ปานกลาง
6. ความพอใจในด้านการอบรมของฝ่ายทรัพยากรบุคคล	3.54	1.05	มาก
7. เจ้าหน้าที่ด้านการอบรมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.41	1.14	มาก
รวม	3.17	.74	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอบรมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$ และ $S.D. = .74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับ

ความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในเรื่องความพอใจในด้านการอบรมของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเจ้าหน้าที่ด้านการอบรมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เจ้าหน้าที่จัดส่งพนักงานฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทั้งภายนอกและภายในอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านค่าจ้างและเงินเดือน

ด้านค่าจ้างและเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. คิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.60	1.11	มาก
2. ไม่เคยมีความผิดพลาดในการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง	3.27	1.04	ปานกลาง
3. ได้รับค่าจ้างและเงินเดือนตรงตามกำหนดทุกครั้ง	3.47	.99	มาก
4. หากมีปัญหาเรื่องจ่ายค่าจ้างเงินเดือนฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะแจ้งให้ท่านทราบทุกครั้ง	3.26	.96	ปานกลาง
5. ความพอใจในด้านค่าจ้างและเงินเดือนของฝ่ายทรัพยากรบุคคล	3.09	1.89	ปานกลาง
6. เจ้าหน้าที่ด้านค่าจ้างและเงินเดือนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.18	1.04	ปานกลาง
รวม	3.31	.84	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านค่าจ้างและเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$ และ $S.D. = .84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในเรื่องคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ได้รับค่าจ้างและเงินเดือนตรงตามกำหนดทุกครั้งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความพอใจในด้านค่าจ้างและเงินเดือนของฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลใน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ด้านการธำรงรักษา

ด้านการธำรงรักษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้ท่าน ปฏิบัติงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.15	.99	ปานกลาง
2. ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานที่บริษัทจัดให้ขณะนี้ อย่างมาก	3.21	1.06	ปานกลาง
3. ขอร้องทุกข์ของพนักงานทุกระดับได้รับการแก้ไขอย่างเท่าเทียมกัน	3.08	1.09	ปานกลาง
4. รับรู้ว่ายฝ่ายทรัพยากรบุคคลไม่เพิกเฉยต่อขอร้องทุกข์ของพนักงาน	2.71	1.08	ปานกลาง
5. พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลทุกท่านสามารถให้คำแนะนำพนักงาน ได้ทุกคน	3.42	1.04	มาก
6. ไม่เคยได้รับข้อมูลการลงโทษทางวินัยที่ไม่เป็นธรรม	3.29	1.01	ปานกลาง
7. เข้าใจและยอมรับโทษทางวินัยระบุไว้ในคู่มือพนักงานอย่างดี	3.58	1.01	มาก
8. เจ้าหน้าที่ด้านแรงงานสัมพันธ์มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.48	1.06	มาก
รวม	3.24	.74	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการธำรงรักษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$ และ $S.D. = .74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในเรื่องเข้าใจและยอมรับโทษทางวินัยระบุไว้ในคู่มือพนักงานอย่างดีเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานสัมพันธ์มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากรับรู้ว่ายฝ่ายทรัพยากรบุคคลไม่เพิกเฉยต่อขอร้องทุกข์ของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลใน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ด้านการพ้นจากงาน

ด้านการพ้นจากงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บริษัทชี้แจงกฎระเบียบข้อบังคับและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานพ้นจากงานในคู่มือพนักงานไว้อย่างชัดเจน	3.44	1.09	มาก
2. การพิจารณาสอบสวนลงโทษทางวินัยกับผู้ที่กระทำผิดกฎระเบียบของบริษัท	3.35	1.06	ปานกลาง
3. ระเบียบวิธีและขั้นตอนการสอบสวนลงโทษทางวินัยกับผู้ที่กระทำผิดกฎระเบียบของบริษัทมีความเหมาะสม	3.32	1.13	ปานกลาง
4. การให้พนักงานพ้นจากงานบริษัทจะมีการแจ้งเหตุแห่งการให้พ้นจากงานให้บุคคลนั้นทราบล่วงหน้า	2.98	1.04	ปานกลาง
5. พนักงานผู้ที่ถูกให้พ้นจากงานมีโอกาสได้แสดงเหตุผล	3.42	1.03	มาก
6. บริษัทจะพิจารณาหาสาเหตุเพื่อการประนีประนอม ก่อนให้พนักงานออกจากงาน	3.39	1.41	มาก
7. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้มีการสัมภาษณ์พนักงานก่อนพ้นจากงาน	3.23	1.02	ปานกลาง
8. ฝ่ายบุคคลได้ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับระเบียบ วิธีการ สิทธิประโยชน์ เกี่ยวกับการลาออกจากงาน	3.04	1.051	ปานกลาง
9. การปฏิบัติงานด้านการพ้นจากงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.18	1.03	ปานกลาง
รวม	3.26	.75	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพ้นจากงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$ และ $S.D. = .75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในเรื่องบริษัทชี้แจงกฎระเบียบข้อบังคับและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานพ้นจากงานในคู่มือพนักงานไว้อย่างชัดเจนพนักงานผู้

ที่ถูกให้พ้นจากงานมีโอกาสได้แสดงเหตุผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการให้พนักงานพ้นจากงาน บริษัทจะมีการแจ้งเหตุแห่งการให้พ้นจากงานให้บุคคลนั้นทราบล่วงหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดตามตาราง 16

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตลอดระยะเวลาการทำงาน	3.26	1.84	ปานกลาง
2. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลมีความพยายามที่จะปรับปรุง ผลการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.46	1.02	มาก
3. เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ท่านสามารถที่จะปรึกษาฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	3.33	.95	ปานกลาง
รวม	3.35	.99	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$ และ $S.D. = .99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในเรื่องฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลมีความพยายามที่จะปรับปรุง ผลการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มากเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ท่านสามารถที่จะปรึกษาฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตลอดระยะเวลาการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรม

ไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแสดงในตาราง 17 – 34 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ต่างกันมีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม เพศ

ระดับความถี่เห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 218)		หญิง (n =166)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการสรรหาว่าจ้าง	3.18	.77	3.24	.79	-.757	.720
ด้านการอบรม	3.15	.74	3.19	.76	-.409	.541
ด้านค่าจ้างและเงินเดือน	3.26	.79	3.37	.91	-1.298	.048*
ด้านการชำระรักษา	3.21	.74	3.28	.74	-.822	.824
ด้านการพ้นจากงาน	3.24	.74	3.30	.78	-.776	.545
โดยรวม	3.21	.68	3.28	.70	-.918	.716

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้างด้านการอบรมด้านการชำระรักษาด้านการพ้นจากงานและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วน ค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านค่าจ้างและเงินเดือนแตกต่างกัน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม อายุ

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการสรรหาว่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	5.278	3	1.759	2.946	.033*
	ภายในกลุ่ม	226.934	380	.597		
	รวม	232.211	383			
ด้านการอบรม	ระหว่างกลุ่ม	4.695	3	1.565	2.829	.038*
	ภายในกลุ่ม	210.219	380	.553		
	รวม	214.913	383			
ด้านค่าจ้างและเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.497	3	1.166	1.625	.183
	ภายในกลุ่ม	272.598	380	.717		
	รวม	276.095	383			
ด้านการชำระรักษา	ระหว่างกลุ่ม	2.437	3	.812	1.474	.221
	ภายในกลุ่ม	209.413	380	.551		
	รวม	211.850	383			
ด้านการพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.451	3	.150	.260	.854
	ภายในกลุ่ม	219.750	380	.578		
	รวม	220.200	383			

ตาราง 18 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.846	3	.949	1.972	.118
	ภายในกลุ่ม	182.818	380	.481		
	รวม	185.664	383			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการชำระรักษา ค่าจ้างและเงินเดือนด้านการพ้นจากงานและโดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 2 ด้านแสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาวางจ้างด้านการอบรมแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 19 - 20 ต่อไปนี้

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลใน
 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นรายคู่
 ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการสรรหาว่าจ้างกับอายุ

อายุ	18 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
18 – 30 ปี				
31 – 40 ปี				
41 – 50 ปี		.33514*		
51 – 60 ปี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้างมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 18 – 30 ปี (.33514)

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลใน
 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นรายคู่
 ด้วยวิธี Fisher's LSD procedureระหว่างด้านการอบรมกับอายุ

อายุ	18 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
18 – 30 ปี				
31 – 40 ปี				
41 – 50 ปี		.31403*		
51 – 60 ปี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 20 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอบรม มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 18 – 30 ปี (.31403)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการสรรหาว่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	6.520	3	2.173	3.659	.013*
	ภายในกลุ่ม	225.692	380	.594		
	รวม	232.211	383			
ด้านการอบรม	ระหว่างกลุ่ม	4.084	3	1.361	2.454	.063
	ภายในกลุ่ม	210.829	380	.555		
	รวม	214.913	383			
ด้านค่าจ้างและเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4.217	3	1.406	1.965	.119
	ภายในกลุ่ม	271.878	380	.715		
	รวม	276.095	383			
ด้านการชำระรักษา	ระหว่างกลุ่ม	10.949	3	3.650	6.903	.000*
	ภายในกลุ่ม	200.902	380	.529		
	รวม	211.850	383			
ด้านการพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.170	3	2.723	4.881	.002*
	ภายในกลุ่ม	212.030	380	.558		
	รวม	220.200	383			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.096	3	2.032	4.300	.005*
	ภายในกลุ่ม	179.567	380	.473		
	รวม	185.664	383			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอบรมและ

ด้านค่าจ้างและเงินเดือนไม่แตกต่างกันส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 3 ด้านแสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้างด้านการธำรงรักษาและด้านการพ้นจากงานและโดยรวม แตกต่างกันจึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 22 - 24 ต่อไปนี้

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการสรรหาว่าจ้างกับ ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ปวช. หรือ ม.6	อนุปริญญา/ปวส	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปวช. หรือ ม.6				.48490*
อนุปริญญา/ปวส.				.57996*
ปริญญาตรี				.40827*
สูงกว่าปริญญาตรี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 22 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือ ม.6 มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้างมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.48490) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.57996) และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.40827)

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลใน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นรายคู่
ด้วยวิธี Fisher's LSD procedureระหว่างด้านการชำระรักษากับ ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ปวช. หรือ ม.6	อนุปริญญา/ปวส	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปวช. หรือ ม.6				.71438*
อนุปริญญา/ปวส				.74511*
ปริญญาตรี				.71414*
สูงกว่าปริญญาตรี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 23 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือ ม.6 มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการชำระรักษามากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.71438) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.74511) และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.71414)

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลใน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นรายคู่
ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการพ้นจากงานกับ ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ปวช. หรือ ม.6	อนุปริญญา/ปวส	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปวช. หรือ ม.6				.64055*
อนุปริญญา/ปวส.				.64055*
ปริญญาตรี				.59811*
สูงกว่าปริญญาตรี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือ ม.6 มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพ้นจากงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.64055) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.64055) และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.59811)

ตาราง 25 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการสรรหาว่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	.422	2	.211	.347	.707
	ภายในกลุ่ม	231.789	381	.608		
	รวม	232.211	383			
ด้านการอบรม	ระหว่างกลุ่ม	1.098	2	.549	.978	.377
	ภายในกลุ่ม	213.815	381	.561		
	รวม	214.913	383			
ด้านค่าจ้างและเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.516	2	.258	.357	.700
	ภายในกลุ่ม	275.579	381	.723		
	รวม	276.095	383			
ด้านการชำระรักษา	ระหว่างกลุ่ม	1.048	2	.524	.947	.389
	ภายในกลุ่ม	210.803	381	.553		
	รวม	211.850	383			
ด้านการพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.638	2	.819	1.428	.241
	ภายในกลุ่ม	218.562	381	.574		
	รวม	220.200	383			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.569	2	.285	.586	.557
	ภายในกลุ่ม	185.094	381	.486		
	รวม	185.664	383			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 มี 5 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้างด้านการอบรมและด้านค่าจ้างและเงินเดือนด้านการชำระรักษาและด้านการพ้นจากงาน และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการสรรหาว่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	5.852	4	1.463	2.449	.046*
	ภายในกลุ่ม	226.360	379	.597		
	รวม	232.211	383			
ด้านการอบรม	ระหว่างกลุ่ม	6.888	4	1.722	3.137	.015*
	ภายในกลุ่ม	208.025	379	.549		
	รวม	214.913	383			
ด้านค่าจ้างและเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	8.390	4	2.098	2.970	.020*
	ภายในกลุ่ม	267.704	379	.706		
	รวม	276.095	383			
ด้านการชำระรักษา	ระหว่างกลุ่ม	2.804	4	.701	1.271	.281
	ภายในกลุ่ม	209.046	379	.552		
	รวม	211.850	383			
ด้านการพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.374	4	.593	1.033	.390
	ภายในกลุ่ม	217.827	379	.575		
	รวม	220.200	383			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.583	4	1.146	2.398	.050
	ภายในกลุ่ม	181.081	379	.478		
	รวม	185.664	383			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 26 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการ

ชี้ารรักษาด้านการฟื้นจากงานและโดยรวม ไม่แตกต่างกันส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 3 ด้านแสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้างด้านการอบรมและด้านค่าจ้างและเงินเดือนแตกต่างกันจึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 27 - 29 ต่อไปนี้

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการสรรหาว่าจ้างกับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน	10,001 - 15,000 บาท/เดือน	15,001 - 20,000 บาท/เดือน	20,001 - 25,000 บาท/เดือน	มากกว่า 25,001 บาท/เดือน
น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน					
10,001 - 15,000 บาท/เดือน		.21965*			
15,001 - 20,000 บาท/เดือน		.31171*		.33918*	
20,001 - 25,000 บาท/เดือน					
มากกว่า 25,001 บาท/เดือน					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 27 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท/เดือน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้างมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน (.21965) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท/เดือน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน (.31171) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท/เดือน (.33918)

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลใน
 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นรายคู่
 ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการอบรมกับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน	10,001 - 15,000 บาท/เดือน	15,001 – 20,000 บาท/เดือน	20,001 - 25,000 บาท/เดือน	มากกว่า 25,001 บาท/เดือน
น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน					
10,001 - 15,000 บาท/เดือน		.23254*		.35899*	
15,001 – 20,000 บาท/เดือน		.26783*		.39428*	
20,001 - 25,000 บาท/เดือน					
มากกว่า 25,001 บาท/เดือน					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 28 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท/เดือน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอบรมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน (.23254) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท/เดือน (.35899) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท/เดือน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน (.26783) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท/เดือน (.39428)

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลใน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นรายคู่
ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านค่าจ้างและเงินเดือนกับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน	10,001 - 15,000 บาท/เดือน	15,001 - 20,000 บาท/เดือน	20,001 - 25,000 บาท/เดือน	มากกว่า 25,001 บาท/เดือน
น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน					
10,001 - 15,000 บาท/เดือน		.21703*		.33309*	
15,001 - 20,000 บาท/เดือน		.27578*		.39184*	
20,001 - 25,000 บาท/เดือน		.46650*		.58256*	
มากกว่า 25,001 บาท/เดือน					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 29 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท/เดือน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านค่าจ้างและเงินเดือนมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน (.21703) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท/เดือน (.33309) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท/เดือน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน (.27578) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท/เดือน (.39184) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท/เดือน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน (.46650) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท/เดือน (.58256)

ตาราง 30 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการสรรหาว่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	3.386	2	1.693	2.819	.061
	ภายในกลุ่ม	228.825	381	.601		
	รวม	232.211	383			
ด้านการอบรม	ระหว่างกลุ่ม	3.696	2	1.848	3.334	.037*
	ภายในกลุ่ม	211.217	381	.554		
	รวม	214.913	383			
ด้านค่าจ้างและเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.902	2	.951	1.321	.268
	ภายในกลุ่ม	274.193	381	.720		
	รวม	276.095	383			
ด้านการชำระรักษา	ระหว่างกลุ่ม	3.467	2	1.733	3.169	.043*
	ภายในกลุ่ม	208.383	381	.547		
	รวม	211.850	383			
ด้านการพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.585	2	2.293	4.051	.018*
	ภายในกลุ่ม	215.615	381	.566		
	รวม	220.200	383			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.299	2	1.650	3.447	.033*
	ภายในกลุ่ม	182.364	381	.479		
	รวม	185.664	383			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 30 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านการสรรหาว่าจ้างด้านค่าจ้างและเงินเดือนไม่แตกต่างกันส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 3 ด้านแสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอบรมด้านการรักษาความปลอดภัยด้านการพ้นจากงานและโดยรวมแตกต่างกันจึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 30 - 32 ต่อไปนี้

ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการอบรมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง
ฝ่ายสำนักงาน			
ฝ่ายผลิต	.20963*		
ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง	.36310*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 31 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอบรมมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายสำนักงาน (.20963) พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุงมีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายสำนักงาน (.36310)

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลใน
 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นรายคู่
 ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการชำระรักษากับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง
ฝ่ายสำนักงาน			
ฝ่ายผลิต			
ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง	.35885*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 32 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุงมี
 การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรม
 ไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการชำระรักษามากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน
 ฝ่ายสำนักงาน (.35885)

ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลใน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นรายคู่
ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการพ้นจากงานกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง
ฝ่ายสำนักงาน			
ฝ่ายผลิต	.26651*		
ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง	.37963*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 33 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต มีการปฏิบัติงานของ
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา ด้านการพ้นจากงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายสำนักงาน
(.26651) พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุงมีการปฏิบัติงานของ
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายสำนักงาน (.37963)

ตาราง 34 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการสรรหาว่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	.506	3	.169	.276	.842
	ภายในกลุ่ม	231.705	380	.610		
	รวม	232.211	383			
ด้านการอบรม	ระหว่างกลุ่ม	1.960	3	.653	1.166	.322
	ภายในกลุ่ม	212.953	380	.560		
	รวม	214.913	383			
ด้านค่าจ้างและเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.305	3	.102	.140	.936
	ภายในกลุ่ม	275.789	380	.726		
	รวม	276.095	383			
ด้านการชำระรักษา	ระหว่างกลุ่ม	.617	3	.206	.370	.775
	ภายในกลุ่ม	211.233	380	.556		
	รวม	211.850	383			
ด้านการพ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.123	3	.041	.071	.976
	ภายในกลุ่ม	220.077	380	.579		
	รวม	220.200	383			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.169	3	.056	.116	.951
	ภายในกลุ่ม	185.495	380	.488		
	รวม	185.664	383			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 34 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 มี 5 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสรรหาว่าจ้างด้านการอบรมและด้านค่าจ้างและเงินเดือนด้านการชำระรักษาด้านการพ้นจากงานและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่าย
บริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงในตาราง 35 – 42 มีสมมติฐานเพื่อทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจำแนกตาม เพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 218)		หญิง (n = 166)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.32	1.05	3.38	.90	-.595	.556

จากตาราง 35 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร
 ทรัพยากรบุคคลจำแนกตาม อายุ

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.054	3	.351	.355	.785
	ภายในกลุ่ม	375.543	380	.988		
	รวม	376.597	383			

จากตาราง 36 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร
ทรัพยากรบุคคลจำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	10.996	3	3.665	3.810	.010*
	ภายในกลุ่ม	365.600	380	.962		
	รวม	376.597	383			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 37 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแตกต่างกันจึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 37 ต่อไปนี้

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure การบริหารทรัพยากรบุคคลกับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ปวช. หรือ ม.6	อนุปริญญา/ปวส	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปวช. หรือ ม.6				.67237*
อนุปริญญา/ปวส.				.58577*
ปริญญาตรี				.79732*
สูงกว่าปริญญาตรี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 38 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. หรือ ม.6 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.67237) พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.58577) พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (.79732)

ตาราง 39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร
 ทรัพยากรบุคคลจำแนกตาม สถานภาพสมรส

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.667	2	1.333	1.358	.258
	ภายในกลุ่ม	373.930	381	.981		
	รวม	376.597	383			

จากตาราง 39 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	7.591	4	1.898	1.949	.102
	ภายในกลุ่ม	369.006	379	.974		
	รวม	376.597	383			

จากตาราง 40 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจำแนกตาม ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.341	2	2.171	2.222	.110
	ภายในกลุ่ม	372.256	381	.977		
	รวม	376.597	383			

จากตาราง 41 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 42 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.387	3	.796	.808	.490
	ภายในกลุ่ม	374.210	380	.985		
	รวม	376.597	383			

จากตาราง 42 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของ
พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงานใน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายละเอียดแสดง
ในตาราง 42 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น
เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงานในอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

H_1 : การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น
เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ของพนักงานในอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**ตาราง 43 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล กับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ใน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านการสรรหาว่าจ้าง	0.426*
ด้านการอบรม	0.381*
ด้านค่าจ้างและเงินเดือน	0.308*
ด้านการชำระรักษา	0.330*
ด้านการพ้นจากงาน	0.436*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 43 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า ระหว่างการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการสรรหาว่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับปานกลางเท่ากับ 0.426

ด้านการอบรมมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับปานต่ำเท่ากับ 0.381

ด้านค่าจ้างและเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับต่ำเท่ากับ 0.308

ด้านการชำระรักษา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับต่ำเท่ากับ 0.330

ด้านการพ้นจากงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับปานกลางเท่ากับ 0.436