

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อ การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทย มิคามิ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเก็บข้อมูล คือ ใช้แบบสอบถามจำนวน 161 คน ได้แก่ บริษัท ไทย มิคามิ จำกัด ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอและอภิปรายผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของ ตาราง แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานพนักงาน

ตอนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสิทธิภาพในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนทำงานโดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ แสดงรายละเอียดใน ตารางที่ 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	161	100
เพศ		
ชาย	85	52.8
หญิง	76	47.2
อายุ		
18 – 25 ปี	44	27.3
26 - 35 ปี	68	42.2
36 - 45 ปี	47	29.2
46 ปีขึ้นไป	2	1.2
สถานภาพสมรส		
โสด	93	57.8
สมรส	47	29.2
หม้าย/หย่าร้าง	21	13.0
ระดับการศึกษา		
ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น	31	19.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า	49	30.4
ปวส. หรือ เทียบเท่า	55	34.2
ปริญญาตรี	26	16.1

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	161	100
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	150	93.2
พนักงานระดับหัวหน้างาน	8	5.0
พนักงานระดับบังคับบัญชา	3	1.9
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	45	28.0
1-2 ปี	42	26.1
3-4 ปี	31	19.3
5 ปีขึ้นไป	43	26.7
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	82	50.9
10,001 – 20,000 บาท	60	37.3
20,001 – 30,000 บาท	16	9.9
30,001 บาทขึ้นไป	3	1.9

จากตาราง 4 แสดงว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 อายุ 26 - 35 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 สถานภาพโสด มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 ระดับการศึกษาปวส. หรือ เทียบเท่า มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 ตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 93.2 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 1 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนแสดงรายละเอียดในตาราง 5 - 12

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจ ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ชื่อเสียงและความมั่นคงของบริษัทฯ	3.11	.935	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงานที่ทำ	3.16	.939	ปานกลาง
รวม	3.14	0.94	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า โดยรวม พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = .94) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.16$) รองลงมา คือ ชื่อเสียงและความมั่นคงของบริษัทฯ ($\bar{X} = 3.11$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานด้านนโยบายการบริหารจัดการ

ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
นโยบายด้านการบริหารงานมีความชัดเจน	3.02	.810	ปานกลาง
ในหน่วยงานมีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ	2.88	.879	ปานกลาง
บริษัทฯ สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ให้พนักงาน	2.82	.901	ปานกลาง
การติดต่อสื่อสารภายในบริษัท	2.57	.872	น้อย
รวม	2.82	0.87	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า โดยรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = .87) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าสูงสุดในระดับปานกลาง คือ นโยบายด้านการบริหารงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.02$) รองลงมา คือ ในหน่วยงานมีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ($\bar{X} = 2.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การติดต่อสื่อสารภายในบริษัท ($\bar{X} = 2.57$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ความเหมาะสมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน	2.48	1.119	น้อย
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.42	1.047	มาก
ลักษณะการทำงาน เช่น ยืนทำงาน	2.52	1.113	น้อย
รวม	2.81	1.09	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า โดยรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 1.09) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยข้อที่มีค่าสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมา คือ ลักษณะการทำงาน เช่น ยืนทำงาน ($\bar{X} = 2.52$) อยู่ในระดับน้อย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเหมาะสมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.48$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.42	.856	น้อย
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2.58	.898	น้อย
การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และความสามารถ	2.64	.856	ปานกลาง
รวม	2.55	0.87	น้อย

จากตาราง 8 พบว่า โดยรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.55$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อยเกือบทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 2.64$) รองลงมา คือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.58$) อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 2.42$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน
ของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
การปกครองของหัวหน้า	2.86	.993	ปานกลาง
การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.55	.941	มาก
ความสามัคคีในแผนก	2.91	1.009	ปานกลาง
รวม	3.11	0.98	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า โดยรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$,
S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ
การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมา คือ ความสามัคคีในแผนก ($\bar{X} = 2.91$) อยู่ในระดับ
ปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามัคคีในแผนก ($\bar{X} = 2.86$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีพร้อมแจกของ รางวัลให้พนักงาน	3.46	0.901	มาก
เงินช่วยเหลือต่าง ๆ	3.35	0.889	ปานกลาง
โบนัส	3.58	1.287	มาก
เงินเกษียณอายุการทำงาน	3.06	0.752	ปานกลาง
การปรับเงินประจำปี	3.48	1.235	มาก
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.14	0.697	ปานกลาง
รวม	3.35	0.96	มาก

จากตาราง 10 พบว่า โดยรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากและปานกลางเท่ากัน โดยข้อที่มีค่าสูงสุดในระดับมาก คือ โบนัส ($\bar{X} = 3.58$) รองลงมา คือ การปรับเงินประจำปี ($\bar{X} = 3.48$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($\bar{X} = 3.14$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน

ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
เงินเดือน	3.41	1.227	มาก
ค่าครองชีพ	3.35	0.883	ปานกลาง
เบี้ยขยัน	3.24	0.898	ปานกลาง
ผลตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา (OT.)	3.43	0.804	มาก
รวม	3.36	0.95	มาก

จากตาราง 11 พบว่า โดยรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากและปานกลางเท่ากัน โดยข้อที่มีค่าสูงสุดในระดับมาก คือ ผลตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา (OT.) ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมา คือ เงินเดือน ($\bar{X} = 3.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เบี้ยขยัน ($\bar{X} = 3.24$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม

โดยรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับ การตัดสินใจ
ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน	3.14	0.94	ปานกลาง
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	2.82	0.87	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	2.81	1.09	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	2.55	0.87	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.11	0.98	ปานกลาง
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.35	0.96	มาก
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	3.36	0.95	มาก
รวม	3.02	0.95	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า โดยรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยด้านที่มีค่าสูงสุดในระดับมาก คือ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.36$) รองลงมา คือ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.35$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.55$) ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานพนักงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตาม ปัจจัยพื้นฐาน โดยหาค่า t-test และเปรียบเทียบอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานใน ปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยหาค่า F-test มีสมมติฐานทางการวิจัย ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อ การปฏิบัติงานพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผล ต่อการปฏิบัติงานพนักงาน แตกต่างกัน

ตาราง 13 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานพนักงาน จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็นของ พนักงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย n = 85		หญิง n = 76			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความมั่นคงและความพึง พอใจในการทำงาน	3.21	0.90	3.05	0.86	1.19	.23
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	2.85	0.71	2.78	0.68	.63	.52
ด้านสภาพการทำงาน	2.80	0.85	2.82	0.81	-.121	.90
ด้านความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	2.45	0.70	2.65	0.62	-1.90	.59
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	3.12	0.87	3.10	0.76	.16	.87
ด้านขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	3.34	0.59	3.35	0.51	.33	.91
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	3.41	0.65	3.30	0.68	.57	.29
โดยรวม	3.03	0.52	3.01	0.46	.26	.79

จากตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ t-test ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 7 ด้าน แสดงว่าพนักงานมีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานของ
พนักงาน จำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.03	3	4.68	6.62	0.22
	ภายในกลุ่ม	110.85	157	0.71		
	รวม	124.88	160			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.60	3	0.20	0.41	0.75
	ภายในกลุ่ม	76.93	157	0.49		
	รวม	77.53	160			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.39	3	1.46	2.19	0.09
	ภายในกลุ่ม	104.65	157	0.67		
	รวม	109.03	160			
ด้านความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.10	3	1.37	3.20	0.13
	ภายในกลุ่ม	66.89	157	0.43		
	รวม	70.98	160			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.29	3	0.10	0.14	0.94
	ภายในกลุ่ม	106.52	157	0.68		
	รวม	106.80	160			
ด้านขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.08	3	1.03	3.52	0.22
	ภายในกลุ่ม	45.73	157	0.29		
	รวม	48.81	160			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.54	3	1.51	3.57	0.35
	ภายในกลุ่ม	66.43	157	0.42		
	รวม	70.96	160			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.24	3	0.42	1.74	0.16
	ภายในกลุ่ม	37.39	157	0.24		
	รวม	38.64	160			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 7 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน

ตาราง 15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการต่อปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.06	2	0.53	0.67	0.51
	ภายในกลุ่ม	123.82	158	0.78		
	รวม	124.88	160			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.68	2	0.34	0.70	0.50
	ภายในกลุ่ม	76.85	158	0.49		
	รวม	77.53	160			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.63	2	0.32	0.46	0.63
	ภายในกลุ่ม	108.40	158	0.69		
	รวม	109.03	160			
ด้านความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.20	0.82
	ภายในกลุ่ม	70.80	158	0.45		
	รวม	70.98	160			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.58	2	0.29	0.43	0.65
	ภายในกลุ่ม	106.22	158	0.67		
	รวม	106.80	160			
ด้านขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	0.52	1.73	0.18
	ภายในกลุ่ม	47.76	158	0.30		
	รวม	48.81	160			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.01	2	1.00	2.30	0.10
	ภายในกลุ่ม	68.96	158	0.44		
	รวม	70.96	160			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	0.46	0.63
	ภายในกลุ่ม	38.41	158	0.24		
	รวม	38.64	160			

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 7 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.51	3	1.50	1.96	0.12
	ภายในกลุ่ม	120.37	157	0.77		
	รวม	124.88	160			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.21	3	0.40	0.83	0.48
	ภายในกลุ่ม	76.32	157	0.49		
	รวม	77.53	160			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.02	3	3.01	4.72	0.00*
	ภายในกลุ่ม	100.01	157	0.64		
	รวม	109.03	160			
ด้านความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.92	3	0.31	0.69	0.56
	ภายในกลุ่ม	70.06	157	0.45		
	รวม	70.98	160			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.87	3	2.29	3.60	0.02*
	ภายในกลุ่ม	99.93	157	0.64		
	รวม	106.80	160			
ด้านขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.14	3	0.38	1.25	0.30
	ภายในกลุ่ม	47.67	157	0.30		
	รวม	48.81	160			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.51	3	2.17	5.29	0.00*
	ภายในกลุ่ม	64.46	157	0.41		
	รวม	70.96	160			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.20	3	0.40	1.68	0.17
	ภายในกลุ่ม	37.43	157	0.24		
	รวม	38.64	160			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 4 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 3 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานพนักงาน แตกต่างกัน ในด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ได้ผลดังนี้

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ระหว่าง
ด้านสภาพการทำงาน กับ ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี
ไม่เกินมัธยมศึกษา ตอนต้น				
มัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือ เทียบเท่า				
ปวส. หรือ เทียบเท่า				
ปริญญาตรี	.5207*	.4717*	.7131*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 17 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็น
ด้านสภาพการทำงานมากกว่า (.5207,4717,.7131) พนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษา
ตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า และปวส. หรือ เทียบเท่า

ตาราง 18 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ระหว่างด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน กับ ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี
ไม่เกินมัธยมศึกษา ตอนต้น มัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือ เทียบเท่า ปวส. หรือ เทียบเท่า ปริญญาตรี		.4545*	.5075*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 18 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับ
ความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มากกว่า
(.4545, .5075) พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า และปวส. หรือ
เทียบเท่า

ตาราง 19 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ระหว่าง ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน กับ ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ไม่เกิน มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี
ไม่เกินมัธยมศึกษา ตอนต้น		.5059*	.4843*	.5546*
มัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือ เทียบเท่า				
ปวส. หรือ เทียบเท่า				
ปริญญาตรี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 19 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับความคิดเห็น ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน มากกว่า (.5059, .4843, .5546) พนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า และปวส. หรือ เทียบเท่า และปริญญาตรี

ตาราง 20 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.32	2	1.16	1.50	0.23
	ภายในกลุ่ม	122.56	158	0.78		
	รวม	124.88	160			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.97	2	0.49	1.00	0.37
	ภายในกลุ่ม	76.56	158	0.49		
	รวม	77.53	160			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.22	0.81
	ภายในกลุ่ม	108.74	158	0.69		
	รวม	109.03	160			
ด้านความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.10	2	1.05	2.41	0.09
	ภายในกลุ่ม	68.88	158	0.44		
	รวม	70.98	160			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.75	2	1.38	2.09	0.13
	ภายในกลุ่ม	104.05	158	0.66		
	รวม	106.80	160			
ด้านขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.71	2	0.36	1.17	0.31
	ภายในกลุ่ม	48.10	158	0.30		
	รวม	48.81	160			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.97	2	0.49	1.10	0.34
	ภายในกลุ่ม	69.99	158	0.44		
	รวม	70.96	160			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.92	2	0.46	1.93	0.15
	ภายในกลุ่ม	37.72	158	0.24		
	รวม	38.64	160			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 7 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน

ตาราง 21 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.54	3.00	6.85	10.30	0.00*
	ภายในกลุ่ม	104.34	157.00	0.67		
	รวม	124.88	160.00			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	3.80	3.00	1.27	2.70	0.05
	ภายในกลุ่ม	73.73	157.00	0.47		
	รวม	77.53	160.00			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.78	3.00	4.26	6.95	0.00*
	ภายในกลุ่ม	96.25	157.00	0.61		
	รวม	109.03	160.00			
ด้านความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.57	3.00	2.86	7.19	0.00*
	ภายในกลุ่ม	62.41	157.00	0.40		
	รวม	70.98	160.00			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.98	3.00	3.33	5.39	0.00*
	ภายในกลุ่ม	96.82	157.00	0.62		
	รวม	106.80	160.00			
ด้านขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.43	3.00	0.81	2.74	0.05
	ภายในกลุ่ม	46.38	157.00	0.30		
	รวม	48.81	160.00			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.48	3.00	0.50	1.12	0.34
	ภายในกลุ่ม	69.48	157.00	0.44		
	รวม	70.96	160.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.87	3.00	1.62	7.54	0.00*
	ภายในกลุ่ม	33.77	157.00	0.22		
	รวม	38.64	160.00			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 3 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างค่าตอบแทน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 4 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพนักงาน แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ได้ผลดังนี้

ตาราง 22 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน กับ ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-4 ปี	5 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 1 ปี				
1-2 ปี	.5690*			
3-4 ปี	.5947*			
5 ปีขึ้นไป	.9597*	.3906*	.4640*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 22 แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-2 ปี มีระดับความคิดเห็น ด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า (.5690) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 1 ปี ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-4 ปี มีระดับความคิดเห็น มากกว่า (.5947) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 1 ปี ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็น มากกว่า (.9597, 3906, 4640) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 1 ปี, 1-2 ปี และ 3-4 ปี

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ระหว่าง ด้านสภาพการทำงาน กับ ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-4 ปี	5 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 1 ปี				
1-2 ปี				
3-4 ปี				
5 ปีขึ้นไป	.6043*	.7080*	.5324*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 23 แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการทำงาน มากกว่า (.6043,7080,5324) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 1 ปี , 1-2 ปี และ 3-4 ปี

ตาราง 24 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานกับ ประสบการณ์ใน การทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-4 ปี	5 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 1 ปี				
1-2 ปี				
3-4 ปี				
5 ปีขึ้นไป	.5817*	.4622*	.4709*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 24 แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่า (.5817,4622,4709) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 1 ปี , 1-2 ปี และ 3-4 ปี

ตาราง 25 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ระหว่าง ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน กับ ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ไม่เกิน 1 ปี	1-2 ปี	3-4 ปี	5 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 1 ปี				
1-2 ปี				
3-4 ปี				
5 ปีขึ้นไป	.5817*	.4622*	.4709*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 25 แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีระดับ
ความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มากกว่า
(.5817, .4622, .4709) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 1 ปี, 1-2 ปี และ 3-4 ปี

ตาราง 26 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ระดับความคิดเห็นของพนักงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและ ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.02	3	5.34	7.70	0.00*
	ภายในกลุ่ม	108.86	157	0.69		
	รวม	124.88	160			
ด้านนโยบายการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2.09	3	0.70	1.45	0.23
	ภายในกลุ่ม	75.43	157	0.48		
	รวม	77.53	160			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.60	3	2.20	3.37	0.02*
	ภายในกลุ่ม	102.43	157	0.65		
	รวม	109.03	160			
ด้านความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.75	3	2.92	7.36	0.00*
	ภายในกลุ่ม	62.23	157	0.40		
	รวม	70.98	160			
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.58	3	1.53	2.35	0.08
	ภายในกลุ่ม	102.22	157	0.65		
	รวม	106.80	160			
ด้านขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.56	3	0.19	0.61	0.61
	ภายในกลุ่ม	48.25	157	0.31		
	รวม	48.81	160			
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.99	3	0.33	0.74	0.53
	ภายในกลุ่ม	69.98	157	0.45		
	รวม	70.96	160			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.51	3	1.17	5.23	0.00*
	ภายในกลุ่ม	35.13	157	0.22		
	รวม	38.64	160			

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 3 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ได้ผลดังนี้

ตาราง 27 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ระหว่าง ด้านความมั่นคง และความพึงพอใจในการทำงานกับรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	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	.5874*			
20,001 – 30,000 บาท	.6707*			
30,001 บาทขึ้นไป	1.0041*			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 27 แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาทมีระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า (.5874) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า (.6707) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อ 30,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า (.1.0041) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท

ตาราง 28 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ระหว่าง ด้านสภาพการทำงาน กับรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	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	.2977*			
20,001 – 30,000 บาท	.6199*			
30,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 28 แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาทมีระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า (.2977) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า (.6199) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท

ตาราง 29 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน กับรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	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				
30,001 บาทขึ้นไป	1.4079*	1.0778*	1.1111*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 29 แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มากกว่า (.1.4079,1.0778,1.1111) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท ,10,001 – 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

พนักงานบริษัท ไทย มิคามิ จำกัด ไม่ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน