

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้ประชากร คือ พนักงานของสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) และ แอลเอสดี (LSD) ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แสดงผลดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
	215	100.0
1. เพศ		
ชาย	152	70.7
หญิง	63	29.3
2. อายุ		
20 - 30 ปี	72	33.5
31 - 40 ปี	94	43.7
41 ปีขึ้นไป	49	22.8
3. ระดับการศึกษา		
ปวช.	14	6.5
อนุปริญญา/ปวส.	24	11.2
ปริญญาตรี	148	68.8
สูงกว่าปริญญาตรี	29	13.5
4. ตำแหน่ง		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	166	77.2
พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา	29	13.5
พนักงานระดับผู้บริหาร	20	9.3
5. ฝ่ายงาน		
ฝ่ายบริหารสำนักงาน	28	13.0
ฝ่ายอำนวยการ	40	18.6
ฝ่ายบริการ	92	42.8
ฝ่ายปฏิบัติการเครือข่าย	55	25.6

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
	215	100.0
6. ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	23	10.7
1 - 5 ปี	88	40.9
6 - 10 ปี	65	30.2
10 ปีขึ้นไป	39	18.1
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	19	8.8
10,000 - 20,000 บาท	92	42.8
20,001 - 30,000 บาท	67	31.2
30,001 บาทขึ้นไป	37	17.2

จากตาราง 2 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 77.7 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ตำแหน่ง พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 ฝ่ายบริการ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมา ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน และด้าน

ความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ โดยหาค่าเฉลี่ยประชากร และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงผลดังตาราง 3 - 10

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. การประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้พนักงานทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.77	มาก
2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน	3.90	0.72	มาก
3. การกำหนดภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมตรงตามความสามารถของพนักงาน	3.92	0.81	มาก
4. การจัดระบบงานให้พนักงานเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม	3.77	0.67	มาก
5. ระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเหมาะสม	4.08	0.74	มาก
6. การพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับภาระงานหลักของบุคลากร	4.10	0.60	มาก
7. ระบบการติดตามและประเมินผลในการปฏิบัติงานมีมาตรฐาน	4.13	0.38	มาก
โดยรวม	4.01	0.30	มาก

จากตาราง 3 พบว่า โดยรวมพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบ

อย่างสม่ำเสมอ รองลงมาระบบการติดตามและประเมินผลในการปฏิบัติงานมีมาตรฐาน และน้อยที่สุด การจัดระบบงานให้บุคลากรเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น
1. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในส่วนที่ รับผิดชอบมีปริมาณเพียงพอต่อการทำงาน	4.04	0.26	มาก
2. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่ รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน	4.10	0.30	มาก
3. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความสะอาด เรียบร้อย สวยงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน	4.03	0.72	มาก
4. ความเหมาะสมในการจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับการติดต่อประสานงาน	3.99	0.60	มาก
5. ความสะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่าง หน่วยงานมีความเหมาะสม	3.97	0.62	มาก
6. การจัดแบ่งสัดส่วนพื้นที่ใช้สอยมีประโยชน์ และ เหมาะสมต่อทุกคน	3.67	0.47	มาก
โดยรวม	3.97	0.23	มาก

จากตาราง 4 พบว่า โดยรวมพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97, \sigma = 0.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน รองลงมาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในส่วนที่

รับผิดชอบมีปริมาณเพียงพอต่อการทำงาน และน้อยที่สุด การจัดแบ่งสัดส่วนพื้นที่ใช้สอยมีประโยชน์ และเหมาะสมต่อทุกคน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น
1. สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคือ	3.97	0.58	มาก
2. หน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่มีความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ	3.77	0.75	มาก
3. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตรงตามความรู้ความสามารถ	3.98	0.43	มาก
4. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.18	0.45	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.10	0.30	มาก
6. มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม	4.01	0.62	มาก
โดยรวม	4.00	0.24	มาก

จากตาราง 5 พบว่า โดยรวมพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00, \sigma = 0.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง รองลงมาผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และน้อยที่สุด หน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่มีความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการทำงาน	4.07	0.43	มาก
2. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ	3.74	0.68	มาก
3. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	4.82	0.44	มากที่สุด
4. ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.65	0.65	มาก
5. มีการทำงานเป็นทีม	4.13	0.38	มาก
6. ผู้ร่วมงานช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.38	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	4.13	0.19	มาก

จากตาราง 6 พบว่า โดยรวมพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รองลงมา ผู้ร่วมงานช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และน้อยที่สุด ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น
1. ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.30	0.46	มากที่สุด
2. ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	4.13	0.42	มาก
3. การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม	4.19	0.39	มาก
4. การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นค่าจ้าง มีความยุติธรรม	4.46	0.50	มากที่สุด
5. การดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม	4.58	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.33	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า โดยรวมพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33, \sigma = 0.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม รองลงมา การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นค่าจ้าง มีความยุติธรรม และน้อยที่สุด ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น
1. งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ทักษะและความสามารถสูงจึงจะทำได้สำเร็จ	3.68	0.96	มาก
2. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานไม่ยุ่งยากหรือซับซ้อนจนมากเกินไป	4.07	0.36	มาก
3. ปริมาณงานหลักที่รับผิดชอบในแต่ละวันมีปริมาณที่เหมาะสม	4.08	0.45	มาก
4. งานที่ต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถที่หลากหลาย	4.22	0.47	มากที่สุด
5. งานส่วนใหญ่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตัวเอง	4.07	0.39	มาก
โดยรวม	4.02	0.31	มาก

จากตาราง 8 พบว่า โดยรวมพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานไม่ยุ่งยากหรือซับซ้อนจนมากเกินไป รองลงมา ขั้นตอนในการปฏิบัติงานไม่ยุ่งยากหรือซับซ้อนจนมากเกินไป และงานส่วนใหญ่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตัวเอง และน้อยที่สุด งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ทักษะและความสามารถสูงจึงจะทำได้สำเร็จ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ

ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	4.16	0.37	มาก
2. ความสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว	3.98	0.35	มาก
3. ความสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	4.01	0.61	มาก
4. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงเวลาที่กำหนด	4.07	0.36	มาก
5. ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เสมอ	3.88	0.46	มาก
โดยรวม	4.02	0.21	มาก

จากตาราง 9 พบว่า โดยรวมพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด รองลงมา ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงเวลาที่กำหนด และน้อยที่สุด ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เสมอ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม

ภาพรวม	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.01	0.30	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.97	0.23	มาก
3. ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	4.00	0.24	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.19	มาก
5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.33	0.24	มากที่สุด
6. ด้านลักษณะงาน	4.02	0.31	มาก
7. ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	4.02	0.21	มาก
โดยรวม	4.07	0.13	มาก

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และน้อยที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

3. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ แสดงผลดังตาราง 11 - 21 ซึ่งมีสมมติฐานทางการวิจัย และผลการเปรียบเทียบดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย N = 152		หญิง N = 63			
	μ	σ	μ	σ		
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.02	0.29	4.00	0.31	.36	.72
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.98	0.23	3.93	0.25	1.43	.15
ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.99	0.24	4.02	0.24	-.78	.44
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.19	4.14	0.17	-.17	.86
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.35	0.26	4.28	0.18	2.07	.04*
ด้านลักษณะงาน	4.04	0.32	4.00	0.28	.84	.40
ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	4.04	0.20	3.96	0.23	2.60	.01*
โดยรวม	4.08	0.13	4.05	0.13	1.62	.10

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 5 ด้าน ที่ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงาน แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มี 2 ด้าน ที่ค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.55	0.58
	ภายในกลุ่ม	212	18.75	0.09		
	รวม	214	18.85			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	1.32	0.27
	ภายในกลุ่ม	212	11.59	0.05		
	รวม	214	11.73			
ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.66	0.33	6.08	0.00*
	ภายในกลุ่ม	212	11.51	0.05		
	รวม	214	12.17			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.80	0.45
	ภายในกลุ่ม	212	7.55	0.04		
	รวม	214	7.61			
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.50	0.60
	ภายในกลุ่ม	212	12.70	0.06		
	รวม	214	12.77			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	2.04	0.13
	ภายในกลุ่ม	212	19.73	0.09		
	รวม	214	20.11			
ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	5.79	0.00*
	ภายในกลุ่ม	212	9.06	0.04		
	รวม	214	9.56			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.61	0.55
	ภายในกลุ่ม	212	3.87	0.02		
	รวม	214	3.89			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มี 5 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะงาน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มี 2 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่า นัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน และ ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน และ ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วย วิธี Fisher's LSD

อายุ	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
20 - 30 ปี			
31 - 40 ปี			
41 ปีขึ้นไป	.0929*	.1431*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วย วิธี

Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี และ 31 - 40 ปี

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วย วิธี Fisher's LSD

อายุ	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
20 - 30 ปี			
31 - 40 ปี			
41 ปีขึ้นไป		.1300*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วย วิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี

ตาราง 15 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.24	0.08	0.90	0.44
	ภายในกลุ่ม	211	18.61	0.09		
	รวม	214	18.85			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.20	0.07	1.25	0.29
	ภายในกลุ่ม	211	11.53	0.05		
	รวม	214	11.73			
ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.10	0.03	0.60	0.62
	ภายในกลุ่ม	211	12.06	0.06		
	รวม	214	12.17			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.04	0.01	0.36	0.78
	ภายในกลุ่ม	211	7.57	0.04		
	รวม	214	7.61			
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.12	0.04	0.66	0.57
	ภายในกลุ่ม	211	12.65	0.06		
	รวม	214	12.77			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.04	0.01	0.14	0.93
	ภายในกลุ่ม	211	20.07	0.10		
	รวม	214	20.11			
ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.05	0.02	0.34	0.80
	ภายในกลุ่ม	211	9.51	0.05		
	รวม	214	9.56			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.02	0.01	0.41	0.75
	ภายในกลุ่ม	211	3.87	0.02		
	รวม	214	3.89			

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	0.00	0.04	0.96
	ภายในกลุ่ม	212	18.84	0.09		
	รวม	214	18.85			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	2.41	0.09
	ภายในกลุ่ม	212	11.47	0.05		
	รวม	214	11.73			
ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.37	0.69
	ภายในกลุ่ม	212	12.12	0.06		
	รวม	214	12.17			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.62	0.54
	ภายในกลุ่ม	212	7.56	0.04		
	รวม	214	7.61			
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.67	0.51
	ภายในกลุ่ม	212	12.68	0.06		
	รวม	214	12.77			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.23	0.80
	ภายในกลุ่ม	212	20.07	0.09		
	รวม	214	20.11			
ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.03	0.57	0.56
	ภายในกลุ่ม	212	9.51	0.04		
	รวม	214	9.56			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.47	0.62
	ภายในกลุ่ม	212	3.88	0.02		
	รวม	214	3.89			

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.64	0.21	2.48	0.06
	ภายในกลุ่ม	211	18.21	0.09		
	รวม	214	18.85			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.04	0.01	0.27	0.85
	ภายในกลุ่ม	211	11.69	0.06		
	รวม	214	11.73			
ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.23	0.08	1.34	0.26
	ภายในกลุ่ม	211	11.94	0.06		
	รวม	214	12.17			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.07	0.02	0.68	0.56
	ภายในกลุ่ม	211	7.53	0.04		
	รวม	214	7.61			
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.14	0.38	6.93	0.00*
	ภายในกลุ่ม	211	11.62	0.06		
	รวม	214	12.77			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.14	0.05	0.50	0.68
	ภายในกลุ่ม	211	19.97	0.09		
	รวม	214	20.11			
ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.33	0.11	2.49	0.06
	ภายในกลุ่ม	211	9.23	0.04		
	รวม	214	9.56			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.08	0.03	1.51	0.21
	ภายในกลุ่ม	211	3.81	0.02		
	รวม	214	3.89			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามฝ่ายงาน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 6 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ แสดงว่า พนักงานที่มีฝ่ายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน แต่มี 1 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ แสดงว่า พนักงานที่มีฝ่ายงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่ามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามฝ่ายงาน เป็นรายคู่ด้วย วิธี Fisher's LSD

ฝ่ายงาน	ฝ่ายบริหาร สำนักงาน	ฝ่ายอำนวยการ	ฝ่ายบริการ	ฝ่ายปฏิบัติการ เครือข่าย
ฝ่ายบริหารสำนักงาน				
ฝ่ายอำนวยการ	.1900*		.1683*	
ฝ่ายบริการ				
ฝ่ายปฏิบัติการเครือข่าย	.1355*		.1137*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามฝ่ายงาน เป็นรายคู่ด้วย วิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่อยู่ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายปฏิบัติการเครือข่าย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่อยู่ฝ่ายบริหารสำนักงาน และฝ่ายบริการ

ตาราง 19 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.15	0.05	0.56	0.64
	ภายในกลุ่ม	211	18.70	0.09		
	รวม	214	18.85			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.37	0.12	2.27	0.08
	ภายในกลุ่ม	211	11.37	0.05		
	รวม	214	11.73			
ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.18	0.06	1.03	0.38
	ภายในกลุ่ม	211	11.99	0.06		
	รวม	214	12.17			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.08	0.03	0.76	0.52
	ภายในกลุ่ม	211	7.52	0.04		
	รวม	214	7.61			
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.15	0.05	0.84	0.47
	ภายในกลุ่ม	211	12.61	0.06		
	รวม	214	12.77			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.10	0.03	0.35	0.79
	ภายในกลุ่ม	211	20.01	0.09		
	รวม	214	20.11			
ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.11	0.04	0.85	0.47
	ภายในกลุ่ม	211	9.44	0.04		
	รวม	214	9.56			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.02	0.01	0.39	0.76
	ภายในกลุ่ม	211	3.87	0.02		
	รวม	214	3.89			

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.26	0.09	0.98	0.40
	ภายในกลุ่ม	211	18.59	0.09		
	รวม	214	18.85			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.17	0.06	1.05	0.37
	ภายในกลุ่ม	211	11.56	0.05		
	รวม	214	11.73			
ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.04	0.01	0.23	0.88
	ภายในกลุ่ม	211	12.13	0.06		
	รวม	214	12.17			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.04	0.01	0.37	0.77
	ภายในกลุ่ม	211	7.57	0.04		
	รวม	214	7.61			
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.57	0.19	3.26	0.02*
	ภายในกลุ่ม	211	12.20	0.06		
	รวม	214	12.77			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.12	0.04	0.43	0.73
	ภายในกลุ่ม	211	19.99	0.09		
	รวม	214	20.11			
ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.35	0.12	2.68	0.05*
	ภายในกลุ่ม	211	9.21	0.04		
	รวม	214	9.56			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.03	0.01	0.50	0.68
	ภายในกลุ่ม	211	3.87	0.02		
	รวม	214	3.89			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 5 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงาน แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มี 2 ด้าน ที่มีค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติ แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วย วิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			.1240*	
10,000 - 20,000 บาท				
20,001 - 30,000 บาท				
30,001 บาทขึ้นไป		.1075*	.1296*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท				
10,000 - 20,000 บาท				
20,001 - 30,000 บาท	.1602*			
30,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท