

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบายแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1

ตอนที่ 6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
<i>S.D.</i>	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
<i>n</i>	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
<i>t</i>	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
<i>F</i>	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และพื้นที่จังหวัดที่ปฏิบัติงาน แสดงผลดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	343	100.00
1. เพศ		
ชาย	195	91.98
หญิง	17	8.02
2. อายุ		
18 - 28 ปี	33	15.57
29 - 39 ปี	94	44.34
40 - 50 ปี	65	30.66
51 - 60 ปี	20	9.43
3. ระดับการศึกษา		
ม.3 หรือเทียบเท่า	43	20.28
ม.6 หรือเทียบเท่า	131	61.79
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	38	17.92
4. ประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์		
ไม่เกิน 10 ปี	122	57.55
11 - 20 ปี	66	31.13
21 - 30 ปี	19	8.96
มากกว่า 30 ปี	5	2.36
5. ตำแหน่งงาน		
ผู้รับจ้างทำของ (จ้างเหมา)	16	7.55
ลูกจ้าง	76	35.85
ลูกจ้างประจำ	50	23.58
พนักงานระดับ 1 - 2	41	19.34

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	343	100.0
5. (ต่อ)		
พนักงานระดับ 3 - 4	23	10.85
พนักงานระดับ 5 - 6	6	2.83
6. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	183	86.32
15,001 - 30,000 บาท	10	4.72
30,000 - 45,000 บาท	11	5.19
มากกว่า 45,000 บาท	8	3.77
7. พื้นที่จังหวัดที่ปฏิบัติงาน		
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	68	32.08
จังหวัดอ่างทอง	17	8.02
จังหวัดลพบุรี	42	19.81
จังหวัดสิงห์บุรี	15	7.08
จังหวัดชัยนาท	17	8.02
จังหวัดสระบุรี	53	25.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่นำไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 91.98 อายุ 29 - 39 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 44.34 การศึกษาระดับ ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 61.79 ประสบการณ์การปฏิบัติงานนำไปรษณีย์ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 57.55 ตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 35.85 มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท พื้นที่จังหวัดที่ปฏิบัติงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 32.08

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แสดงผลดังตาราง 4 - 13

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม	3.87	0.98	มาก
2. งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ	3.75	1.00	มาก
3. งานที่รับผิดชอบน่าสนใจและมีความท้าทาย	4.10	0.89	มาก
4. ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	4.55	0.73	มากที่สุด
5. การปฏิบัติงานทำให้มีความสุข	4.33	0.89	มากที่สุด
รวม	4.12	0.62	มาก

จากตาราง 4 พบว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $S.D. = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานทำให้มีความสุข ($\bar{X} = 4.33$) และ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.75$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ใน
สังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้า

ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้า	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
1. การทำงานกับบริษัทไปรษณีย์ไทยทำให้ได้รับความก้าวหน้า	4.23	0.86	มากที่สุด
2. ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.70	0.90	มาก
3. ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้	3.88	0.85	มาก
4. งานนำจ่ายไปรษณีย์เป็นงานที่มีความมั่นคง	4.45	0.74	มากที่สุด
5. ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.91	0.82	มาก
รวม	4.03	0.62	มาก

จากตาราง 5 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, *S.D.* = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานนำจ่ายไปรษณีย์เป็นงานที่มีความมั่นคง ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ การทำงานกับบริษัทไปรษณีย์ไทยทำให้ได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.23$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.70$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ใน
สังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
1. ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานแล้วได้รับความสบายใจ	4.09	0.77	มาก
2. เพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษาได้ทุกเรื่อง	3.82	0.67	มาก
3. เพื่อนร่วมงานของให้ความช่วยเหลือกันเสมอ	3.81	0.79	มาก
4. ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	3.52	0.87	มาก
5. เพื่อนร่วมงานมีส่วนให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.77	0.84	มาก
รวม	3.80	0.62	มาก

จากตาราง 6 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, *S.D.* = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานแล้วได้รับความสบายใจ ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษาได้ทุกเรื่อง ($\bar{X} = 3.82$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.52$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ใน
สังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
1. การสั่งงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	4.01	0.91	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหางานนำจ่ายได้	3.93	0.93	มาก
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.05	0.95	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาใช้หลักการบริหารอย่างเป็นธรรม	4.05	0.97	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง	4.14	0.91	มาก
รวม	4.03	0.84	มาก

จากตาราง 7 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, *S.D.* = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.05$) และผู้บังคับบัญชาใช้หลักการบริหารอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.05$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหางานนำจ่ายได้ ($\bar{X} = 3.93$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ใน
สังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก

ด้านสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
1. ระดับอุณหภูมิและแสงสว่าง เหมาะสมกับงาน	3.67	0.99	มาก
2. เครื่องมือและอุปกรณ์มีความเหมาะสม	3.74	0.82	มาก
3. มีความสะดวกในการเดินทางระหว่างบ้านกับที่ทำงาน	4.20	0.76	มาก
4. เครื่องมือและอุปกรณ์มีการจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ	3.75	0.76	มาก
5. พื้นที่บริเวณทำงานแบ่งเป็นสัดส่วน	3.60	0.95	มาก
รวม	3.79	0.63	มาก

จากตาราง 8 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, *S.D.* = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสะดวกในการเดินทางระหว่างบ้านกับที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ เครื่องมือและอุปกรณ์มีการจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ ($\bar{X} = 3.75$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พื้นที่บริเวณทำงานแบ่งเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 3.60$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ใน
สังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านนโยบายบริหารจัดการ

ด้านนโยบายบริหารจัดการ	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
1. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีนโยบายที่ชัดเจน	4.27	0.74	มากที่สุด
2. การมอบหมายงานในแผนกมีความชัดเจน	4.17	0.70	มาก
3. นโยบายของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สามารถปฏิบัติจริงได้	3.85	0.83	มาก
4. ระบบการประสานงานภายในบริษัทมีความชัดเจน	3.86	0.73	มาก
5. หน้าที่ ความรับผิดชอบมีความสอดคล้องกับนโยบายบริษัท	3.95	0.75	มาก
รวม	4.02	0.64	มาก

จากตาราง 9 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านนโยบายบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, *S.D.* = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีนโยบายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ การมอบหมายงานในแผนกมีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.17$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นโยบายของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สามารถปฏิบัติจริงได้ ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ใน
สังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีความรู้กับงานนำจ่ายไปรษณีย์เป็นอย่างดี	4.24	0.75	มากที่สุด
2. ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับอัตราค่าจ้าง	3.35	1.12	ปานกลาง
3. ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.55	1.05	มาก
4. ท่านมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่	4.10	0.81	มาก
5. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติภารกิจ สำคัญเสมอ	3.86	0.82	มาก
รวม	3.82	0.66	มาก

จากตาราง 10 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, *S.D.* = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้กับงานนำจ่ายไปรษณีย์เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ ท่านมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ ($\bar{X} = 4.10$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับอัตราค่าจ้าง ($\bar{X} = 3.35$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ใน
สังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน

ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	4.09	0.67	มาก
2. ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เต็มที่	4.30	0.68	มากที่สุด
3. ท่านได้รับโอกาสในตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้	4.02	0.67	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการมอบหมายงาน	4.05	0.69	มาก
5. มีผู้ปฏิบัติงานแทนท่านได้ เมื่อท่านติดภารกิจสำคัญ	3.34	1.17	ปานกลาง
รวม	3.96	0.57	มาก

จากตาราง 11 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, *S.D.* = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เต็มที่ ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีผู้ปฏิบัติงานแทนท่านได้ เมื่อท่านติดภารกิจสำคัญ ($\bar{X} = 3.34$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ใน
สังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านสวัสดิการผลตอบแทน

ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
1. เงินเดือน/ค่าจ้าง เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.55	0.95	มาก
2. เงินเดือน/ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.43	1.00	มาก
3. เงินเดือน/ค่าจ้าง มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน	3.17	1.10	ปานกลาง
4. การเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง มีความยุติธรรม	3.47	1.07	มาก
5. การเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม	3.53	1.00	มาก
รวม	3.43	0.91	มาก

จากตาราง 12 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านสวัสดิการผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, *S.D.* = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือน/ค่าจ้าง เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมา คือ การเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.53$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือน/ค่าจ้าง มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.17$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ใน
สังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
1. บริเวณที่จอดรถมีเพียงพอกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน	3.78	1.14	มาก
2. สถานที่ปฏิบัติงานมีความโปร่ง อากาศถ่ายเทได้สะดวก	3.78	1.13	มาก
3. อุปกรณ์ สถานที่ที่มีการทำความสะอาดอยู่เสมอ	3.73	1.01	มาก
4. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานเตรียมการนำจ่ายไปรษณีย์	3.82	0.93	มาก
5. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์	3.78	0.93	มาก
รวม	3.78	0.85	มาก

จากตาราง 13 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, *S.D.* = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานเตรียมการนำจ่ายไปรษณีย์ ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ บริเวณที่จอดรถมีเพียงพอกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.78$) สถานที่ปฏิบัติงานมีความโปร่ง อากาศถ่ายเทได้สะดวก ($\bar{X} = 3.78$) และสิ่งแวดล้อมไม่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ($\bar{X} = 3.78$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อุปกรณ์ สถานที่ที่มีการทำความสะอาดอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.73$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ใน
สังกัดไปรษณีย์ เขต 1 โดยภาพรวม

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะของงาน	4.12	0.62	มาก
2. ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้า	4.03	0.62	มาก
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.62	มาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.03	0.84	มาก
5. ด้านสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก	3.79	0.63	มาก
6. ด้านนโยบายบริหารจัดการ	4.02	0.64	มาก
7. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	3.82	0.66	มาก
8. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	3.96	0.57	มาก
9. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	3.43	0.91	มาก
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.78	0.85	มาก
รวม	3.88	0.52	มาก

จากตาราง 14 พบว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, *S.D.* = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.03$) และด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.03$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.43$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัด ไปรษณีย์ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แสดงผลดังตาราง 15 - 19

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน

ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ ของ ปณท	4.24	0.68	มากที่สุด
2. ท่านนำจ่ายไปรษณีย์ ณ ที่อยู่ผู้รับตามเจ้าหน้าที่ถูกต้องทุกหอ/ซอง	4.24	0.70	มากที่สุด
3. ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด	4.55	0.68	มากที่สุด
4. มีหน่วยงานภายในร่วมตรวจสอบการทำงาน	4.17	0.69	มาก
รวม	4.30	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ ของ ปณท ($\bar{X} = 4.24$) และท่านนำจ่ายไปรษณีย์ ณ ที่อยู่ผู้รับตามเจ้าหน้าที่ถูกต้องทุกหอ/ซอง ($\bar{X} = 4.24$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีหน่วยงานภายในร่วมตรวจสอบการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่าย
ไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านการบรรลುವัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

ด้านการบรรลುವัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
1. การกำหนดหน้าที่ของงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการ ปฏิบัติงาน	4.04	0.69	มาก
2. ท่านดูแล รักษาสิ่งของส่งทางไปรษณีย์เพื่อนำจ่าย ณ ที่อยู่ผู้รับ อย่างปลอดภัยทุกห่อ/ซอง	4.50	0.69	มากที่สุด
3. ผลงานของท่านได้รับความพอใจจากผู้บังคับบัญชา	4.01	0.79	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้	4.20	0.86	มาก
รวม	4.19	0.60	มาก

จากตาราง 16 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านการบรรลುವัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ท่านดูแล รักษาสิ่งของส่งทางไปรษณีย์เพื่อนำจ่าย ณ ที่อยู่ผู้รับอย่างปลอดภัยทุกห่อ/ซอง
($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.20$) และ
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลงานของท่านได้รับความพอใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.01$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.01	0.94	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญ รวดเร็ว	4.15	0.80	มาก
3. ท่านนำจ่ายไปรษณีย์ภัณฑ์ที่มีหลักฐานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด	4.28	0.79	มากที่สุด
4. ท่านมีการบริหารเวลาในการทำงาน	4.19	0.82	มาก
รวม	4.16	0.73	มาก

จากตาราง 17 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านนำจ่ายไปรษณีย์ภัณฑ์ที่มีหลักฐานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ ท่านมีการบริหารเวลาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.19$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.01$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ด้านการ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีการวางแผนเส้นทางการนำจ่ายไปรษณีย์เพื่อประหยัดเวลาและน้ำมัน	4.36	0.73	มากที่สุด
2. ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร	4.23	0.68	มากที่สุด
3. มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่คุ้มค่าเหมาะสม	4.04	0.69	มาก
4. มีคณะกรรมการตรวจสอบประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร	3.90	0.72	มาก
รวม	4.13	0.57	มาก

จากตาราง 18 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการวางแผนเส้นทางการนำจ่ายไปรษณีย์เพื่อประหยัดเวลาและน้ำมัน ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร ($\bar{X} = 4.23$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีคณะกรรมการตรวจสอบประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.30	0.56	มากที่สุด
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	4.19	0.60	มาก
3. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	4.16	0.73	มาก
4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.13	0.57	มาก
รวม	4.19	0.54	มาก

จากตาราง 19 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.19$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.13$)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีสมมติฐานทางการวิจัย และผลการเปรียบเทียบ แสดงผลดังตาราง 20 - 45

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์แตกต่างกัน

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ งานนำจ่ายไปรษณีย์	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	n = 195		n = 17			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านลักษณะของงาน	4.11	0.64	4.21	0.36	-.63	.53
2. ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้า	4.01	0.64	4.35	0.35	-2.22	.03
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.64	3.79	0.46	.11	.92
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.03	0.87	4.04	0.48	-.00	.99
5. ด้านสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก	3.79	0.64	3.86	0.59	-.46	.65
6. ด้านนโยบายบริหารจัดการ	4.01	0.66	4.14	0.23	-.80	.42
7. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	3.81	0.67	3.93	0.53	-.71	.48
8. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	3.97	0.59	3.86	0.23	.78	.43
9. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	3.39	0.93	3.86	0.51	-2.03	.04
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.74	0.85	4.21	0.67	-2.21	.03
โดยรวม	3.87	0.53	4.02	0.31	-1.21	.23

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ .23 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 7 ด้าน มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ และ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ และ ด้านความ

อิสระในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มี 3 ด้าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.40	3	0.47	1.23	0.30
	ภายในกลุ่ม	79.02	208	0.38		
	รวม	80.42	211			
2. ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.57	3	0.52	1.35	0.26
	ภายในกลุ่ม	80.58	208	0.39		
	รวม	82.16	211			
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.71	3	0.57	1.48	0.22
	ภายในกลุ่ม	80.21	208	0.39		
	รวม	81.92	211			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6.57	3	2.19	3.19	0.02*
	ภายในกลุ่ม	142.97	208	0.69		
	รวม	149.54	211			
5. ด้านสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	3.75	3	1.25	3.21	0.02*
	ภายในกลุ่ม	80.91	208	0.39		
	รวม	84.66	211			
6. ด้านนโยบายบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.40	3	0.13	0.32	0.81
	ภายในกลุ่ม	84.70	208	0.41		
	รวม	85.09	211			
7. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3.02	3	1.01	2.35	0.07
	ภายในกลุ่ม	89.10	208	0.43		
	รวม	92.12	211			

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์		SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.20	3	0.40	1.25	0.29
	ภายในกลุ่ม	66.65	208	0.32		
	รวม	67.86	211			
9. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.86	3	2.29	2.81	0.04*
	ภายในกลุ่ม	169.21	208	0.81		
	รวม	176.07	211			
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.82	3	2.94	4.26	0.01*
	ภายในกลุ่ม	143.52	208	0.69		
	รวม	152.34	211			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.35	3	0.45	1.71	0.17
	ภายในกลุ่ม	54.67	208	0.26		
	รวม	56.02	211			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตามอายุ ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีเท่ากับ 0.17 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 6 ด้าน ที่มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ และด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ และด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มี 4 ด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้าน

สวัตติการผลตอบแทน และด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่ นำจ่ายไปรษณีย์มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึง ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 22 - 25

ตาราง 22 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

อายุ	18 - 28 ปี	29 - 39 ปี	40 - 50 ปี	51 - 60 ปี
1. 18 - 28 ปี			.5151*	
2. 29 - 39 ปี			.2960*	
3. 40 - 50 ปี				
4. 51 - 60 ปี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 22 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงาน นำจ่ายไปรษณีย์ ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่ แตกต่างกันได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 18 - 28 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านผู้บังคับบัญชา มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 40 - 50 ปี (.5151) และ 2) เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 29 - 39 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านผู้บังคับบัญชา มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 40 - 50 ปี (.2960)

ตาราง 23 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

อายุ	18 - 28 ปี	29 - 39 ปี	40 - 50 ปี	51 - 60 ปี
1. 18 - 28 ปี		.2995*	.3746*	
2. 29 - 39 ปี				
3. 40 - 50 ปี				
4. 51 - 60 ปี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 23 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 18 - 28 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 29 - 39 ปี (.2995) และ อายุ 40 - 50 ปี (.3746)

ตาราง 24 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
ด้านสวัสดิการผลตอบแทน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

อายุ	18 - 28 ปี	29 - 39 ปี	40 - 50 ปี	51 - 60 ปี
1. 18 - 28 ปี				
2. 29 - 39 ปี				
3. 40 - 50 ปี				
4. 51 - 60 ปี		.5962*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 24 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสวัสดิการผลตอบแทน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสวัสดิการผลตอบแทน มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 29 - 39 ปี (.5962)

ตาราง 25 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

อายุ	18 - 28 ปี	29 - 39 ปี	40 - 50 ปี	51 - 60 ปี
1. 18 - 28 ปี			.3574*	
2. 29 - 39 ปี				
3. 40 - 50 ปี				
4. 51 - 60 ปี		.5851*	.6877*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 18 - 28 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 40 - 50 ปี (.3574) และ 2) เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 29 - 39 ปี (.5851) และ 40 - 50 ปี (.6877)

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.78	2	1.39	3.75	0.03*
	ภายในกลุ่ม	77.64	209	0.37		
	รวม	80.42	211			
2. ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.87	2	0.93	2.43	0.09
	ภายในกลุ่ม	80.29	209	0.38		
	รวม	82.16	211			
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.10	0.25	0.78
	ภายในกลุ่ม	81.72	209	0.39		
	รวม	81.92	211			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	16.02	2	8.01	12.53	0.00*
	ภายในกลุ่ม	133.53	209	0.64		
	รวม	149.54	211			
5. ด้านสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	3.03	2	1.52	3.88	0.02*
	ภายในกลุ่ม	81.63	209	0.39		
	รวม	84.66	211			
6. ด้านนโยบายบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.98	2	0.49	1.21	0.30
	ภายในกลุ่ม	84.11	209	0.40		
	รวม	85.09	211			
7. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.99	2	0.99	2.30	0.10
	ภายในกลุ่ม	90.13	209	0.43		
	รวม	92.12	211			
8. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.11	2	0.55	1.73	0.18
	ภายในกลุ่ม	66.75	209	0.32		
	รวม	67.86	211			
9. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.90	2	0.95	1.14	0.32
	ภายในกลุ่ม	174.17	209	0.83		
	รวม	176.07	211			

ตาราง 26 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์		SS	df	MS	F	Sig.
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.56	2	1.28	1.79	0.17
	ภายในกลุ่ม	149.78	209	0.72		
	รวม	152.34	211			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.67	2	0.84	3.21	0.06
	ภายในกลุ่ม	54.35	209	0.26		
	รวม	56.02	211			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีเท่ากับ 0.06 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 7 ด้าน ที่มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แสดงว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มี 3 ด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์อยู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 27 - 29

ตาราง 27 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

อายุ	ม.3 หรือเทียบเท่า	ม.6 หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
1. ม.3 หรือเทียบเท่า			.3714*
2. ม.6 หรือเทียบเท่า			
3. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 27 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีการศึกษา ม.3 หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านลักษณะของงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (.3714)

ตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

อายุ	ม.3 หรือเทียบเท่า	ม.6 หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
1. ม.3 หรือเทียบเท่า			
2. ม.6 หรือเทียบเท่า	.4443*		.6653*
3. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามี

คู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีการศึกษา ม.6 หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านผู้บังคับบัญชา มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีการศึกษา ม.3 หรือเทียบเท่า (.4443) และ ปรินญาตรี หรือเทียบเท่า (.6653)

ตาราง 29 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

อายุ	ม.3 หรือเทียบเท่า	ม.6 หรือเทียบเท่า	ปรินญาตรี หรือเทียบเท่า
1. ม.3 หรือเทียบเท่า			
2. ม.6 หรือเทียบเท่า	.2390*		.2539*
3. ปรินญาตรี หรือเทียบเท่า			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีการศึกษา ม.6 หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านผู้บังคับบัญชา มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีการศึกษา ม.3 หรือเทียบเท่า (.2390) และ ปรินญาตรี หรือเทียบเท่า (.2539)

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตาม
ประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.67	3	0.56	1.47	0.22
	ภายในกลุ่ม	78.75	208	0.38		
	รวม	80.42	211			
2. ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.46	3	0.49	1.26	0.29
	ภายในกลุ่ม	80.69	208	0.39		
	รวม	82.16	211			
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.53	3	0.18	0.45	0.72
	ภายในกลุ่ม	81.39	208	0.39		
	รวม	81.92	211			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	7.91	3	2.64	3.87	0.01*
	ภายในกลุ่ม	141.63	208	0.68		
	รวม	149.54	211			
5. ด้านสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	4.05	3	1.35	3.48	0.02*
	ภายในกลุ่ม	80.62	208	0.39		
	รวม	84.66	211			
6. ด้านนโยบายบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.96	3	0.32	0.79	0.50
	ภายในกลุ่ม	84.13	208	0.40		
	รวม	85.09	211			
7. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	5.04	3	1.68	4.01	0.01*
	ภายในกลุ่ม	87.08	208	0.42		
	รวม	92.12	211			
8. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.21	3	0.40	1.26	0.29
	ภายในกลุ่ม	66.64	208	0.32		
	รวม	67.86	211			
9. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	10.28	3	3.43	4.30	0.01*
	ภายในกลุ่ม	165.79	208	0.80		
	รวม	176.07	211			

ตาราง 30 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์		SS	df	MS	F	Sig.
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.08	3	3.69	5.44	0.00*
	ภายในกลุ่ม	141.26	208	0.68		
	รวม	152.34	211			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.56	3	0.52	1.98	0.12
	ภายในกลุ่ม	54.46	208	0.26		
	รวม	56.02	211			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีเท่ากับ 0.12 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 5 ด้าน ที่มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายบริหารจัดการ และ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายบริหารจัดการ และ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มี 5 ด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์คู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 31 - 35

ตาราง 31 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ เป็นรายคู่ด้วยวิธี
Fisher's LSD

ประสบการณ์การ ปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
1. ไม่เกิน 10 ปี		.4279*		
2. 11 - 20 ปี				
3. 21 - 30 ปี				
4. มากกว่า 30 ปี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 31 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ไม่เกิน 10 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านผู้บังคับบัญชา มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ 11 - 20 ปี (.4279)

ตาราง 32 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่าย
ไปรษณีย์ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์การ ปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
1. ไม่เกิน 10 ปี		.1894*		
2. 11 - 20 ปี				
3. 21 - 30 ปี		.4329*		
4. มากกว่า 30 ปี		.5697*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 32 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ไม่เกิน 10 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ 11-20 ปี (.1894) 2) เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ 21-30 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ 11-20 ปี (.4329) และ 3) เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ มากกว่า 30 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ 11-20 ปี (.5697)

ตาราง 33 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ เป็นราย
คู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์การ ปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
1. ไม่เกิน 10 ปี				
2. 11 - 20 ปี				
3. 21 - 30 ปี				
4. มากกว่า 30 ปี	.8384*	.9158*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 33 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำ
จ่ายไปรษณีย์ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่าย
ไปรษณีย์ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่
มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ มากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์
ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ไม่เกิน 10 ปี (.8384) และ 11 - 20 ปี (.9158)

ตาราง 34 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
ด้านสวัสดิการผลตอบแทน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ เป็นรายคู่
ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์การ ปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
1. ไม่เกิน 10 ปี				
2. 11 - 20 ปี				
3. 21 - 30 ปี	.7552*	.5391*		
4. มากกว่า 30 ปี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 34 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสวัสดิการผลตอบแทน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ 21-30 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสวัสดิการผลตอบแทน มากกว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ไม่เกิน 10 ปี (.7552) และ 11-20 ปี (.5391)

ตาราง 35 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
ด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์
เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์การ ปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
1. ไม่เกิน 10 ปี				
2. 11 - 20 ปี				
3. 21 - 30 ปี	.6531*	.8136*		
4. มากกว่า 30 ปี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 35 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ 21-30 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ไม่เกิน 10 ปี (.6531) และ 11-20 ปี (.8136)

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตาม
ตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.44	5	0.29	0.75	0.59
	ภายในกลุ่ม	78.98	206	0.38		
	รวม	80.42	211			
2. ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4.17	5	0.83	2.21	0.06
	ภายในกลุ่ม	77.98	206	0.38		
	รวม	82.16	211			
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.75	5	0.35	0.90	0.48
	ภายในกลุ่ม	80.17	206	0.39		
	รวม	81.92	211			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	7.58	5	1.52	2.20	0.06
	ภายในกลุ่ม	141.96	206	0.69		
	รวม	149.54	211			
5. ด้านสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	4.86	5	0.97	2.51	0.03*
	ภายในกลุ่ม	79.81	206	0.39		
	รวม	84.66	211			
6. ด้านนโยบายบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.24	5	0.25	0.61	0.69
	ภายในกลุ่ม	83.85	206	0.41		
	รวม	85.09	211			
7. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	4.97	5	0.99	2.35	0.04*
	ภายในกลุ่ม	87.15	206	0.42		
	รวม	92.12	211			
8. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.39	5	0.28	0.86	0.51
	ภายในกลุ่ม	66.47	206	0.32		
	รวม	67.86	211			
9. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.81	5	1.36	1.66	0.15
	ภายในกลุ่ม	169.26	206	0.82		
	รวม	176.07	211			

ตาราง 36 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์		SS	df	MS	F	Sig.
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.33	5	1.07	1.49	0.19
	ภายในกลุ่ม	147.01	206	0.71		
	รวม	152.34	211			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.61	5	0.32	1.22	0.30
	ภายในกลุ่ม	54.41	206	0.26		
	รวม	56.02	211			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตามตำแหน่งงานด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีเท่ากับ 0.30 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 8 ด้าน ที่มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน แต่มี 2 ด้าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ แสดงว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าเป็นที่แตกต่างจริงหรือไม่ จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 37 - 38

ตาราง 37 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	ผู้รับจ้างทำของ (จ้างเหมา)	ลูกจ้าง	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ระดับ 1 - 2	พนักงาน ระดับ 3 - 4	พนักงาน ระดับ 5 - 6
1. ผู้รับจ้างทำของ (จ้างเหมา)						
2. ลูกจ้าง				.2485*		
3. ลูกจ้างประจำ						
4. พนักงาน ระดับ 1 - 2						
5. พนักงาน ระดับ 3 - 4						
6. พนักงาน ระดับ 5 - 6						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 37 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับ 1 - 2 (.2485)

ตาราง 38 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ตำแหน่งงาน	ผู้รับจ้างทำของ (จ้างเหมา)	ลูกจ้าง	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ระดับ 1 - 2	พนักงาน ระดับ 3 - 4	พนักงาน ระดับ 5 - 6
1. ผู้รับจ้างทำของ (จ้างเหมา)						
2. ลูกจ้าง						
3. ลูกจ้างประจำ						
4. พนักงาน ระดับ 1 - 2						
5. พนักงาน ระดับ 3 - 4	.5739*		.4379*	.4812*		
6. พนักงาน ระดับ 5 - 6						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากรายการ 38 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับ 3 - 4 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ มากกว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้รับจ้างทำของ (จ้างเหมา) (.5739) ลูกจ้างประจำ (.4379) และ พนักงานระดับ 1 - 2 (.4812)

ตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.02	3	0.34	0.89	0.45
	ภายในกลุ่ม	79.40	208	0.38		
	รวม	80.42	211			
2. ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.02	3	0.34	0.87	0.46
	ภายในกลุ่ม	81.13	208	0.39		
	รวม	82.16	211			
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.51	3	1.17	3.11	0.03*
	ภายในกลุ่ม	78.40	208	0.38		
	รวม	81.92	211			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.43	3	0.14	0.20	0.90
	ภายในกลุ่ม	149.11	208	0.72		
	รวม	149.54	211			
5. ด้านสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	6.68	3	2.23	5.93	0.00*
	ภายในกลุ่ม	77.99	208	0.37		
	รวม	84.66	211			
6. ด้านนโยบายบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.00	3	0.33	0.82	0.48
	ภายในกลุ่ม	84.09	208	0.40		
	รวม	85.09	211			
7. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	5.05	3	1.68	4.02	0.01*
	ภายในกลุ่ม	87.07	208	0.42		
	รวม	92.12	211			
8. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.82	3	0.27	0.85	0.47
	ภายในกลุ่ม	67.04	208	0.32		
	รวม	67.86	211			
9. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	8.99	3	3.00	3.73	0.01*
	ภายในกลุ่ม	167.08	208	0.80		
	รวม	176.07	211			

ตาราง 39 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์		SS	df	MS	F	Sig.
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.80	3	3.27	4.77	0.00*
	ภายในกลุ่ม	142.54	208	0.69		
	รวม	152.34	211			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.33	3	0.44	1.69	0.17
	ภายในกลุ่ม	54.69	208	0.26		
	รวม	56.02	211			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีเท่ากับ 0.17 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 5 ด้าน ที่มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายบริหารจัดการ และด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มี 5 ด้าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงานด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ด้านสวัสดิการผลตอบแทน แสดงว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์คู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher 's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 40 - 44

ตาราง 40 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001 - 30,000 บาท	30,001 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาท
1. ไม่เกิน 15,000 บาท				
2. 15,001 - 30,000 บาท			.5288*	
3. 30,001 - 45,000 บาท				
4. มากกว่า 45,001 บาท				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 40 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านเพื่อนร่วมงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท (.5288)

ตาราง 41 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001 - 30,000 บาท	30,000 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
1. ไม่เกิน 15,000 บาท				
2. 15,001 - 30,000 บาท	.4357*			
3. 30,000 - 45,000 บาท				
4. มากกว่า 45,000 บาท	.8057*		.8773*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 41 ผลผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงาน นำจ่ายไปรษณีย์ ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านเพื่อนร่วมงาน มากกว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท (.4357) และ 2) เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านเพื่อนร่วมงาน มากกว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท (.8057) และ 30,001 - 45,000 บาท (.8773)

ตาราง 42 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001 - 30,000 บาท	30,000 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
1. ไม่เกิน 15,000 บาท				
2. 15,001 - 30,000 บาท	.6717*			
3. 30,000 - 45,000 บาท				
4. มากกว่า 45,000 บาท				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 42 ผลผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงาน นำจ่ายไปรษณีย์ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านความ รับผิดชอบในหน้าที่ มากกว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท (.6717)

ตาราง 43 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
ด้านสวัสดิการผลตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001 - 30,000 บาท	30,000 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
1. ไม่เกิน 15,000 บาท				
2. 15,001 - 30,000 บาท				
3. 30,000 - 45,000 บาท		.6724*		
4. มากกว่า 45,000 บาท		.7861*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 43 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสวัสดิการผลตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสวัสดิการผลตอบแทน มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท (.6724) และ 2) เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านสวัสดิการผลตอบแทน มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท (.7861)

ตาราง 44 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
ด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001 - 30,000 บาท	30,000 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
1. ไม่เกิน 15,000 บาท				
2. 15,001 - 30,000 บาท				
3. 30,000 - 45,000 บาท	.6318*			
4. มากกว่า 45,000 บาท	.8863*	.9200*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 44 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มากกว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท (.6318) และ 2) เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มากกว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท (.8863) และ (.9200)

ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตามพื้นที่จังหวัดที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.20	5	0.04	0.10	0.99
	ภายในกลุ่ม	80.22	206	0.39		
	รวม	80.42	211			
2. ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.97	5	0.39	1.01	0.41
	ภายในกลุ่ม	80.19	206	0.39		
	รวม	82.16	211			
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.12	5	0.62	1.63	0.15
	ภายในกลุ่ม	78.80	206	0.38		
	รวม	81.92	211			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.23	5	1.05	1.49	0.19
	ภายในกลุ่ม	144.31	206	0.70		
	รวม	149.54	211			
5. ด้านสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	1.57	5	0.31	0.78	0.57
	ภายในกลุ่ม	83.09	206	0.40		
	รวม	84.66	211			
6. ด้านนโยบายบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.45	5	0.09	0.22	0.95
	ภายในกลุ่ม	84.64	206	0.41		
	รวม	85.09	211			
7. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.31	5	0.06	0.14	0.98
	ภายในกลุ่ม	91.81	206	0.45		
	รวม	92.12	211			
8. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.25	5	0.05	0.15	0.98
	ภายในกลุ่ม	67.61	206	0.33		
	รวม	67.86	211			
9. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.55	5	0.11	0.13	0.99
	ภายในกลุ่ม	175.53	206	0.85		
	รวม	176.07	211			

ตาราง 45 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์		SS	df	MS	F	Sig.
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.49	5	1.10	1.54	0.18
	ภายในกลุ่ม	146.85	206	0.71		
	รวม	152.34	211			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.30	5	0.06	0.22	0.95
	ภายในกลุ่ม	55.72	206	0.27		
	รวม	56.02	211			

จากตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ จำแนกตามพื้นที่จังหวัดที่ปฏิบัติงาน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีเท่ากับ 0.95 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีพื้นที่จังหวัดที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ประกอบด้วย ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีสมมติฐานทางการวิจัย และผลการเปรียบเทียบแสดงผลดังตาราง 46 - 57

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์	เพศ				t	Sig.
	ชาย n = 195		หญิง n = 17			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.29	0.57	4.31	0.38	-.10	.92
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.60	4.04	0.62	1.03	.30
3. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	4.16	0.75	4.13	0.50	.14	.89
4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.13	0.58	4.09	0.54	.32	.75
โดยรวม	4.20	0.54	4.14	0.48	.40	.69

จากตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ .69 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.63	3	0.88	2.88	0.04*
	ภายในกลุ่ม	63.11	208	0.30		
	รวม	65.74	211			
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.17	3	0.72	2.05	0.11
	ภายในกลุ่ม	73.07	208	0.35		
	รวม	75.23	211			
3. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.81	3	1.60	3.06	0.03*
	ภายในกลุ่ม	109.03	208	0.52		
	รวม	113.85	211			
4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	2.41	3	0.80	2.50	0.06
	ภายในกลุ่ม	67.02	208	0.32		
	รวม	69.43	211			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.38	3	0.79	2.84	0.04*
	ภายในกลุ่ม	58.10	208	0.28		
	รวม	60.48	211			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีเท่ากับ 0.17 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 2 ด้าน ที่มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน แสดงว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มี 2 ด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แสดงว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่นำจ่าย

ไปรษณีย์มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 48 - 49

ตาราง 48 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

อายุ	18 - 28 ปี	29 - 39 ปี	40 - 50 ปี	51 - 60 ปี
1. 18 - 28 ปี				
2. 29 - 39 ปี				
3. 40 - 50 ปี				
4. 51 - 60 ปี	.3909*	.3133*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 48 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 18 - 28 ปี (.3909) และอายุ 19 - 39 ปี (.3133)

ตาราง 49 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากร
อย่างคุ้มค่า จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

อายุ	18 - 28 ปี	29 - 39 ปี	40 - 50 ปี	51 - 60 ปี
1. 18 - 28 ปี				
2. 29 - 39 ปี				
3. 40 - 50 ปี				
4. 51 - 60 ปี	.4201*	.3168*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 49 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มากกว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีอายุ 18 - 28 ปี (.4201) และ อายุ 19 - 39 ปี (.3168)

ตาราง 50 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.59	2	0.79	2.59	0.08
	ภายในกลุ่ม	64.15	209	0.31		
	รวม	65.74	211			
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	0.89	2.54	0.08
	ภายในกลุ่ม	73.45	209	0.35		
	รวม	75.23	211			
3. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.87	2	0.94	1.75	0.18
	ภายในกลุ่ม	111.98	209	0.54		
	รวม	113.85	211			
4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.09	0.92
	ภายในกลุ่ม	69.37	209	0.33		
	รวม	69.43	211			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.45	1.57	0.21
	ภายในกลุ่ม	59.58	209	0.29		
	รวม	60.48	211			

จากตาราง 50 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีเท่ากับ 0.21 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ที่มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน นำจ่ายไปรษณีย์

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.47	3	0.82	2.71	0.05*
	ภายในกลุ่ม	63.27	208	0.30		
	รวม	65.74	211			
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.97	3	0.99	2.85	0.04*
	ภายในกลุ่ม	72.26	208	0.35		
	รวม	75.23	211			
3. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.11	3	2.04	3.93	0.01*
	ภายในกลุ่ม	107.74	208	0.52		
	รวม	113.85	211			
4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	1.20	3	0.40	1.22	0.30
	ภายในกลุ่ม	68.23	208	0.33		
	รวม	69.43	211			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.63	3	0.88	3.16	0.03*
	ภายในกลุ่ม	57.84	208	0.28		
	รวม	60.48	211			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน นำจ่ายไปรษณีย์ ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีเท่ากับ 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 1 ด้าน ที่มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แสดงว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน นำจ่ายไปรษณีย์ต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน แต่มี 3 ด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน นำจ่ายไปรษณีย์ต่างกัน ประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 52 - 54

ตาราง 52 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
1. ไม่เกิน 10 ปี				
2. 11 - 20 ปี				
3. 21 - 30 ปี		.3153*		
4. มากกว่า 30 ปี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 52 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD มีคู่ที่แตกต่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ 21 - 30 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ไม่เกิน 10 ปี (.3153)

ตาราง 53 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุ
วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์
เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD

ประสบการณ์การ ปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
1. ไม่เกิน 10 ปี				
2. 11 - 20 ปี				
3. 21 - 30 ปี	.3364*	.3108*		
4. มากกว่า 30 ปี				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 53 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้าน
การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์
เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD มีคู่ที่แตกต่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การ
ปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ 21 - 30 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์
ในการปฏิบัติงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์
ไม่เกิน 10 ปี (.3364) และ 11-20 ปี (.3108)

ตาราง 54 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรง
เวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์เป็นรายคู่ด้วยวิธี
Fisher's LSD

ประสบการณ์การ ปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์	ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
1. ไม่เกิน 10 ปี				
2. 11 - 20 ปี				
3. 21 - 30 ปี	.3847*			
4. มากกว่า 30 ปี	.9242*	.8447*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 54 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD มีคู่ที่แตกต่าง ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ 21 - 30 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ไม่เกิน 10 ปี (.3847) และ 2) เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์มากกว่า 30 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ไม่เกิน 10 ปี (.9242) และ 11 - 20 ปี (.8447)

ตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.70	5	0.94	3.17	0.01*
	ภายในกลุ่ม	61.04	206	0.30		
	รวม	65.74	211			
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.07	5	0.21	0.59	0.71
	ภายในกลุ่ม	74.17	206	0.36		
	รวม	75.23	211			
3. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.35	5	0.87	1.64	0.15
	ภายในกลุ่ม	109.49	206	0.53		
	รวม	113.85	211			
4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	3.47	5	0.69	2.17	0.06
	ภายในกลุ่ม	65.96	206	0.32		
	รวม	69.43	211			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.12	5	0.42	1.50	0.19
	ภายในกลุ่ม	58.35	206	0.28		
	รวม	60.48	211			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีเท่ากับ 0.19 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี 3 ด้าน ที่มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แสดงว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ไม่แตกต่าง แต่มี 1 ด้าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน แสดงว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่า

เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 56

ตาราง 56 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.83	3	0.28	0.89	0.45
	ภายในกลุ่ม	64.91	208	0.31		
	รวม	65.74	211			
2. ด้านการบรรลุมัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.33	3	0.78	2.22	0.09
	ภายในกลุ่ม	72.91	208	0.35		
	รวม	75.23	211			
3. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.41	3	1.14	2.14	0.10
	ภายในกลุ่ม	110.43	208	0.53		
	รวม	113.85	211			
4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	0.96	3	0.32	0.97	0.41
	ภายในกลุ่ม	68.47	208	0.33		
	รวม	69.43	211			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.68	3	0.56	1.98	0.12
	ภายในกลุ่ม	58.80	208	0.28		
	รวม	60.48	211			

จากตาราง 56 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีเท่ากับ 0.12 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ที่มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุมัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 57 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามพื้นที่จังหวัดที่ปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.41	5	0.08	0.26	0.94
	ภายในกลุ่ม	65.33	206	0.32		
	รวม	65.74	211			
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.51	5	0.10	0.28	0.92
	ภายในกลุ่ม	74.73	206	0.36		
	รวม	75.23	211			
3. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.79	5	0.16	0.29	0.92
	ภายในกลุ่ม	113.06	206	0.55		
	รวม	113.85	211			
4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	0.59	5	0.12	0.35	0.88
	ภายในกลุ่ม	68.84	206	0.33		
	รวม	69.43	211			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.36	5	0.07	0.25	0.94
	ภายในกลุ่ม	60.12	206	0.29		
	รวม	60.48	211			

จากตาราง 57 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามพื้นที่จังหวัดที่ปฏิบัติงาน ด้วยค่าสถิติ One -Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่าโดยรวมค่า Sig. ที่คำนวณได้มีเท่ากับ 0.94 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ $\alpha = .05$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ที่มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีพื้นที่จังหวัดที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ กับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1**

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ กับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 โดยมีปัจจัยที่มี
ผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์เป็นตัวพยากรณ์ และ ประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์
เป็นตัวถูกพยากรณ์ ซึ่งมีสมมติฐานทางการวิจัย และผลการทดสอบ แสดงผลดังตาราง 58

H_0 : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์มีความสัมพันธ์ และไม่มีอิทธิต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1

H_1 : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1

ตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	b	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.92				
1. ด้านลักษณะของงาน	-0.10	0.05	-0.12	-2.03	0.04*
2. ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้า	0.18	0.06	0.21	2.92	0.00*
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.11	0.05	0.12	2.30	0.02*
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	-0.15	0.03	-0.24	-4.46	0.00*
5. ด้านสถานที่/สิ่งอำนวยความสะดวก					
สะดวก	0.01	0.05	0.01	0.11	0.91
6. ด้านนโยบายบริหารจัดการ	0.02	0.05	0.02	0.33	0.74
7. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	0.28	0.05	0.34	5.02	0.00*
8. ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน					
0.38	0.07	0.40	5.61	0.00*	
9. ด้านสวัสดิการผลตอบแทน	0.00	0.04	0.00	0.08	0.94
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
0.14	0.04	0.22	3.68	0.00*	
R = .837	R ² = .700	Adj. R ² = .685	F = 46.951	Sig. = .000*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .70 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่าย

ไปรษณีย์ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ในระดับค่อนข้างสูง ($R^2 = .70$)