

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ ดังนี้

สัญลักษณ์ และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
ตัวเลข	หมายถึง	ความถี่ หรือ ค่าร้อยละ
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
F	หมายถึง	การวิเคราะห์ความแปรปรวน
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.01$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Best, 1977, p. 160)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.49	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
2.50 – 3.49	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	มีความคิดเห็นในระดับมาก
4.50 – 5.00	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร
บริษัท เอส.ซี.อาร์.ที.ส. จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารใน
ทัศนระของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการ
ปรับเปลี่ยน โครงสร้างการบริหารในทัศนระของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	59	25.21
2. หญิง	175	74.79
รวม	234	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 25 ปี	59	25.21
2. 25-35 ปี	146	62.39
3. 36-40 ปี	16	6.84
4. 40 ปีขึ้นไป	13	5.56
รวม	234	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	147	62.82
3. ปริญญาตรี	78	33.33
4. สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.85
รวม	234	100.00
สถานภาพสมรส		
1. โสด	144	61.54
2. สมรส	85	36.32
3. หม้าย/หย่าร้าง	5	2.14
รวม	234	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	133	56.84
2. 10,000-20,000 บาท	70	29.91
3. 20,001-30,000 บาท	26	11.11
4. มากกว่า 30,000 บาท	5	2.14
รวม	234	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
อายุงาน		
1. น้อยกว่า 3 ปี	111	47.44
2. 3-5 ปี	48	20.51
3. 6-10 ปี	58	24.79
4. มากกว่า 10 ปี	17	7.26
รวม	234	100.00
การฝึกอบรม/สัมมนา		
1. ไม่เคย	58	24.79
2. 1-3 ครั้ง	94	40.17
3. มากกว่า 3 ครั้ง	82	35.04
รวม	234	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.79 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 62.39 รองลงมา ต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 25.21 และน้อยที่สุด 40 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.56 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 62.82 รองลงมา ปริญญาตรี ร้อยละ 33.33 และน้อยที่สุด สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.85 สถานภาพโสด ร้อยละ 61.54 รองลงมา สมรส ร้อยละ 36.32 และน้อยที่สุด หม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 2.14 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 56.84 รองลงมา 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 29.91 และน้อยที่สุด มากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 2.14 มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 47.44 รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 24.79 และน้อยที่สุด มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 7.26 มีการฝึกอบรม/สัมมนา 1-5 ครั้ง ร้อยละ 40.17 รองลงมา มากกว่า 3 ครั้ง ร้อยละ 35.04 และน้อยที่สุด ไม่เคยฝึกอบรม/สัมมนา ร้อยละ 24.79

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของ
พนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจากการ
ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างการบริหาร						
1. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน	3.29	0.70	3.11	0.67	3.15	0.68
2. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท	3.02	0.90	2.97	0.67	2.98	0.74
3. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน	3.34	0.94	3.14	0.66	3.19	0.75
4. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว	3.07	0.87	2.98	0.64	3.00	0.70
5. ระบบขององค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.36	0.76	3.13	0.69	3.19	0.72
6. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน	3.64	0.71	3.44	0.75	3.49	0.75
7. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง	3.31	0.70	3.13	0.64	3.18	0.66
8. มีแผนการจักระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา	3.17	0.75	3.09	0.76	3.11	0.76
9. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.05	0.86	3.33	0.72	3.26	0.77
10. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ	3.02	0.99	3.29	0.86	3.22	0.90
11. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน	3.12	0.93	3.11	0.80	3.11	0.83
12. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา	2.90	0.88	3.03	0.84	3.00	0.85
รวม	3.19	0.59	3.15	0.45	3.16	0.48
การปฏิบัติงานของพนักงาน						
13. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน	3.39	0.83	3.50	0.63	3.47	0.69
14. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ	3.20	0.94	3.23	0.76	3.22	0.81
15. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ	3.34	0.90	3.26	0.88	3.28	0.88
16. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง	3.29	0.91	3.15	0.87	3.19	0.88
17. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.00	0.91	3.10	0.75	3.08	0.79
18. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	3.49	0.84	3.42	0.86	3.44	0.85
19. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	3.39	0.93	3.46	0.79	3.44	0.83
20. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง	3.29	0.85	3.27	0.86	3.27	0.86
21. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.37	0.76	3.53	0.68	3.49	0.71
22. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม	2.98	0.96	2.67	0.84	2.75	0.88

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
23.มีบำเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน	2.59	0.91	2.32	0.86	2.39	0.88
24.มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน	2.95	1.09	2.87	0.90	2.89	0.95
25.ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	2.98	0.86	3.13	0.73	3.09	0.77
26.ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน	3.17	0.79	3.06	0.74	3.09	0.75
27.การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.19	0.82	2.87	0.81	2.95	0.82
รวม	3.18	0.64	3.12	0.46	3.14	0.51
รวมทั้งหมด	3.18	0.59	3.13	0.41	3.15	0.46

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.2 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.98-3.49$) ทุกรายการ คือ

1. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน
2. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ
4. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน
5. ระบบขององค์การทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
6. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง
7. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน
8. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา
9. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน
10. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว
11. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา
12. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศหญิง ยกเว้น เพศชาย รายการ กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$)

การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.75-3.49$) จำนวน 14 รายการ คือ

1. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
2. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน
3. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา
5. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ
6. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมควรแก่ผู้บังคับบัญชา
7. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ
8. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง

9. ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน
10. ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน
11. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
12. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
13. มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน
14. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม

นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย ยกเว้นรายการ มีบำเหน็จรางวัล สำหรับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.59$)

พนักงานเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50-3.53$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
2. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-40 ปี		40 ปีขึ้นไป		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างการบริหาร										
1. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน	3.34	0.73	3.05	0.67	3.19	0.54	3.38	0.51	3.15	0.68
2. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท	3.14	0.63	2.89	0.78	3.00	0.63	3.31	0.63	2.98	0.74
3. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน	3.44	0.70	3.07	0.76	3.31	0.70	3.23	0.60	3.19	0.75
4. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว	3.29	0.72	2.88	0.69	3.06	0.57	3.08	0.49	3.00	0.70
5. ระบบขององค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.42	0.75	3.08	0.70	3.25	0.77	3.31	0.48	3.19	0.72
6. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน	3.61	0.72	3.44	0.74	3.38	1.02	3.69	0.48	3.49	0.75
7. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง	3.51	0.70	3.05	0.62	3.13	0.62	3.08	0.49	3.18	0.66
8. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา	3.39	0.70	2.99	0.78	3.19	0.66	3.08	0.49	3.11	0.76
9. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.49	0.77	3.18	0.75	3.25	0.68	3.08	0.86	3.26	0.77
10. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ	3.66	0.71	3.04	0.92	3.00	0.73	3.46	0.88	3.22	0.90
11. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน	3.44	0.82	3.00	0.85	3.06	0.68	2.92	0.49	3.11	0.83
12. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา	3.42	0.79	2.82	0.85	3.06	0.77	3.00	0.58	3.00	0.85
รวม	3.43	0.45	3.04	0.48	3.16	0.39	3.22	0.37	3.16	0.48
การปฏิบัติงานของพนักงาน										
13. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน	3.63	0.76	3.42	0.65	3.56	0.63	3.31	0.75	3.47	0.69
14. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ	3.39	0.95	3.16	0.77	3.25	0.68	3.08	0.64	3.22	0.81
15. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ	3.63	0.83	3.16	0.88	3.50	0.63	2.77	0.93	3.28	0.88
16. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง	3.47	0.77	3.12	0.88	3.13	0.96	2.69	0.95	3.19	0.88
17. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.10	0.82	3.07	0.78	3.13	0.81	3.00	0.82	3.08	0.79
18. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	3.49	0.94	3.42	0.84	3.44	0.81	3.38	0.77	3.44	0.85
19. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	3.75	0.82	3.36	0.80	3.25	0.77	3.23	0.93	3.44	0.83
20. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง	3.59	0.81	3.16	0.88	3.31	0.70	3.08	0.64	3.27	0.86
21. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.59	0.62	3.45	0.74	3.56	0.81	3.46	0.52	3.49	0.71
22. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม	2.78	1.08	2.70	0.81	2.94	0.77	3.00	0.71	2.75	0.88

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-40 ปี		40 ปีขึ้นไป		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
23. มีใบหนึ่งจรรยาวัธสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน	2.66	1.06	2.31	0.82	2.31	0.70	2.15	0.69	2.39	0.88
24. มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน	3.05	0.99	2.80	0.91	2.88	1.20	3.15	0.80	2.89	0.95
25. ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	3.15	0.76	3.06	0.79	2.88	0.72	3.38	0.51	3.09	0.77
26. ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน	3.24	0.75	3.03	0.77	3.06	0.68	3.00	0.58	3.09	0.75
27. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.10	0.88	2.95	0.78	2.94	0.68	2.38	0.96	2.95	0.82
รวม	3.31	0.57	3.08	0.49	3.14	0.43	3.01	0.45	3.14	0.51
รวมทั้งหมด	3.37	0.49	3.06	0.44	3.15	0.37	3.11	0.40	3.15	0.46

จากตารางที่ 4.3 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51-3.66$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ
2. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน
3. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับผู้ที่อายุ 40 ปีขึ้นไป ยกเว้นรายการ แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง และมีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$ และ 3.46 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82-3.44$) ทุกรายการ คือ

1. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน
 2. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 3. ระบบขององค์การทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
 4. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน
 5. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน
 6. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง
 7. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ
 8. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน
 9. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา
 10. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท
 11. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว
 12. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา
- ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี

การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59-3.75$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา
2. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน
3. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ
4. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง
5. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.70-3.45$) จำนวน 14 รายการ คือ

1. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
2. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน
3. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา
5. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ
6. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ
7. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง
8. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง
9. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
10. ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน
11. ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน
12. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
13. มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน
14. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม

นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ยกเว้นรายการ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.38$)

พนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50-3.56$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน
2. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
3. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างการบริหาร								
1. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน	3.20	0.71	3.12	0.62	2.78	0.67	3.15	0.68
2. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท	3.01	0.76	2.95	0.72	2.89	0.33	2.98	0.74
3. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน	3.24	0.72	3.15	0.72	2.56	1.13	3.19	0.75
4. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว	3.03	0.76	3.01	0.57	2.56	0.73	3.00	0.70
5. ระบบขององค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.19	0.73	3.23	0.64	2.78	0.97	3.19	0.72
6. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน	3.47	0.78	3.51	0.70	3.67	0.71	3.49	0.75
7. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง	3.24	0.71	3.10	0.57	2.78	0.44	3.18	0.66
8. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา	3.20	0.77	3.01	0.71	2.56	0.53	3.11	0.76
9. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.29	0.80	3.22	0.71	3.11	0.78	3.26	0.77
10. มีการจัดประชุมชี้แจงการบริหารจัดการ	3.28	0.94	3.12	0.82	3.11	0.78	3.22	0.90
11. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน	3.19	0.89	2.99	0.69	2.89	0.93	3.11	0.83
12. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา	3.15	0.89	2.79	0.73	2.33	0.71	3.00	0.85
รวม	3.21	0.52	3.10	0.41	2.83	0.35	3.16	0.48
การปฏิบัติงานของพนักงาน								
13. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน	3.53	0.71	3.42	0.63	3.00	0.50	3.47	0.69
14. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ	3.21	0.89	3.32	0.59	2.56	0.73	3.22	0.81
15. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ	3.35	0.91	3.15	0.81	3.22	0.97	3.28	0.88
16. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง	3.21	0.89	3.18	0.88	2.89	0.60	3.19	0.88
17. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.05	0.89	3.14	0.60	3.00	0.71	3.08	0.79
18. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	3.44	0.95	3.49	0.62	3.11	0.93	3.44	0.85
19. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	3.52	0.88	3.32	0.71	3.33	0.87	3.44	0.83
20. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง	3.36	0.87	3.13	0.78	3.11	1.17	3.27	0.86
21. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.48	0.72	3.49	0.70	3.67	0.50	3.49	0.71
22. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม	2.71	0.90	2.83	0.87	2.67	0.50	2.75	0.88

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
23.มีบำเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้ มาตรฐาน	2.37	0.91	2.45	0.85	2.11	0.78	2.39	0.88
24.มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน	2.80	0.99	3.05	0.91	3.00	0.50	2.89	0.95
25.ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	3.03	0.78	3.27	0.71	2.56	0.73	3.09	0.77
26.ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน	3.11	0.77	3.06	0.73	2.89	0.78	3.09	0.75
27.การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.89	0.87	3.06	0.73	3.00	0.71	2.95	0.82
รวม	3.14	0.56	3.16	0.44	2.94	0.34	3.14	0.51
รวมทั้งหมด	3.17	0.51	3.13	0.38	2.89	0.27	3.15	0.46

จากตารางที่ 4.4 พนักงานที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร พนักงานที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01-3.47$) ทุกรายการ คือ

1. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน
2. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ
4. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน
5. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง
6. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน
7. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา
8. ระบบขององค์การทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
9. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน
10. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา
11. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว
12. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ยกเว้นรายการ กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$)

พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) จำนวน 1 รายการ คือ กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน

นอกจากนี้ อยู่ในระดับปานกลาง และน้อย

การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52-3.53$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน
 2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา
- นอกจากนี้ อยู่ในระดับปานกลาง และน้อย

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.83-3.49$) จำนวน 14 รายการ คือ

1. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ
2. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
3. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน
4. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา
6. ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน
7. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง
8. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ
9. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
10. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง
11. ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน
12. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
13. มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน
14. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม

นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

ซึ่งมีค่าสอดคล้องพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ยกเว้นรายการ พนักงานรักษา
ระเบียบวินัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจากการ ปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างการบริหาร								
1. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน	3.12	0.70	3.18	0.64	3.80	0.45	3.15	0.68
2. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท	2.94	0.72	3.01	0.75	3.80	0.45	2.98	0.74
3. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน	3.14	0.79	3.27	0.64	3.20	1.10	3.19	0.75
4. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว	3.05	0.73	2.93	0.65	3.00	0.71	3.00	0.70
5. ระบบขององค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.18	0.69	3.22	0.78	2.80	0.45	3.19	0.72
6. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน	3.49	0.72	3.46	0.80	4.20	0.45	3.49	0.75
7. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง	3.19	0.61	3.18	0.74	2.80	0.45	3.18	0.66
8. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา	3.08	0.73	3.18	0.82	3.00	0.00	3.11	0.76
9. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.22	0.80	3.35	0.68	3.00	1.00	3.26	0.77
10. มีการจัดประชุมชี้แจง การบริหารจัดการ	3.20	0.91	3.24	0.88	3.40	0.89	3.22	0.90
11. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน	3.13	0.83	3.09	0.85	2.80	0.45	3.11	0.83
12. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา	2.96	0.84	3.08	0.88	2.80	0.84	3.00	0.85
รวม	3.14	0.48	3.18	0.49	3.22	0.40	3.16	0.48
การปฏิบัติงานของพนักงาน								
13. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน	3.41	0.68	3.56	0.70	3.80	0.45	3.47	0.69
14. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ	3.14	0.85	3.36	0.74	3.20	0.45	3.22	0.81
15. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ	3.25	0.87	3.38	0.90	2.60	0.89	3.28	0.88
16. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง	3.20	0.86	3.19	0.91	2.80	1.10	3.19	0.88
17. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.01	0.84	3.16	0.70	3.40	0.89	3.08	0.79
18. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	3.36	0.89	3.54	0.78	4.00	0.71	3.44	0.85
19. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	3.44	0.83	3.42	0.84	3.80	0.45	3.44	0.83
20. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง	3.24	0.84	3.31	0.89	3.80	0.45	3.27	0.86
21. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.42	0.73	3.59	0.64	4.00	0.71	3.49	0.71
22. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม	2.69	0.95	2.82	0.74	3.20	0.84	2.75	0.88

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจากการ ปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
23.มีบำเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้ มาตรฐาน	2.38	0.91	2.44	0.84	2.00	1.00	2.39	0.88
24.มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน	2.83	0.90	2.99	1.02	3.00	1.22	2.89	0.95
25.ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	3.03	0.78	3.15	0.73	3.80	0.45	3.09	0.77
26.ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน	3.06	0.76	3.11	0.76	3.40	0.55	3.09	0.75
27.การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.97	0.77	2.95	0.84	2.40	1.52	2.95	0.82
รวม	3.10	0.53	3.20	0.47	3.28	0.49	3.14	0.51
รวมทั้งหมด	3.12	0.47	3.19	0.45	3.25	0.39	3.15	0.46

จากตารางที่ 4.5 พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94-3.49$) ทุกรายการ คือ

1. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน
2. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ
4. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง
5. ระบบขององค์การทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
6. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน
7. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน
8. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน
9. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา
10. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว
11. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา
12. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่สมรส

พนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80-4.20$) จำนวน 3 รายการ คือ

1. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน
 2. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน
 3. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69-3.44$) จำนวน 14 รายการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา
2. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน

3. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน
 4. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ
 5. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ
 6. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง
 7. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง
 8. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ
 9. ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน
 10. ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน
 11. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
 12. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
 13. มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน
 14. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม
- นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่สมรส ยกเว้นรายการ เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ และพนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56, 3.54$ และ 3.59 ตามลำดับ)

พนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80-4.00$) จำนวน 6 รายการ คือ

1. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ
 2. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
 3. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน
 4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา
 5. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง
 6. ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจากการปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000- 20,000 บาท		20,001- 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างการบริหาร										
1. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน	3.20	0.73	3.17	0.54	2.96	0.66	2.60	1.14	3.15	0.68
2. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท	3.04	0.77	2.97	0.64	2.81	0.80	2.60	0.55	2.98	0.74
3. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน	3.26	0.71	3.09	0.74	3.27	0.87	2.40	0.55	3.19	0.75
4. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว	3.07	0.77	2.96	0.60	2.85	0.61	2.80	0.45	3.00	0.70
5. ระบบขององค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.26	0.73	3.13	0.70	3.08	0.69	2.60	0.55	3.19	0.72
6. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน	3.44	0.73	3.53	0.81	3.69	0.62	3.40	0.89	3.49	0.75
7. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง	3.23	0.69	3.11	0.60	3.12	0.65	3.00	0.71	3.18	0.66
8. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา	3.21	0.77	2.96	0.67	3.00	0.89	3.20	0.45	3.11	0.76
9. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.39	0.81	3.07	0.69	3.04	0.66	3.60	0.55	3.26	0.77
10. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ	3.39	0.92	2.89	0.69	3.19	1.06	3.40	0.89	3.22	0.90
11. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน	3.21	0.89	3.00	0.70	2.88	0.82	3.20	0.84	3.11	0.83
12. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา	3.16	0.87	2.90	0.76	2.58	0.76	2.40	1.14	3.00	0.85
รวม	3.24	0.53	3.06	0.38	3.04	0.47	2.93	0.35	3.16	0.48
การปฏิบัติงานของพนักงาน										
13. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน	3.56	0.69	3.36	0.68	3.31	0.62	3.80	0.84	3.47	0.69
14. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ	3.22	0.89	3.31	0.67	3.04	0.72	3.00	0.71	3.22	0.81
15. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ	3.39	0.90	3.10	0.84	3.19	0.90	3.40	0.55	3.28	0.88
16. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหเป็นประจำต่อเนื่อง	3.26	0.88	3.07	0.86	3.04	0.92	3.60	0.89	3.19	0.88
17. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.08	0.87	3.14	0.67	2.88	0.65	3.00	1.00	3.08	0.79
18. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	3.41	0.95	3.44	0.71	3.54	0.71	3.60	0.89	3.44	0.85
19. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	3.50	0.87	3.37	0.71	3.38	0.80	3.40	1.52	3.44	0.83
20. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง	3.38	0.91	3.06	0.74	3.23	0.76	3.80	0.84	3.27	0.86
21. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.49	0.73	3.50	0.70	3.54	0.58	3.20	0.84	3.49	0.71
22. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม	2.62	0.93	2.91	0.79	3.04	0.72	2.40	0.89	2.75	0.88

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจากการ ปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000- 20,000 บาท		20,001- 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
23.มีบำเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้ มาตรฐาน	2.35	0.95	2.39	0.79	2.50	0.58	2.80	1.64	2.39	0.88
24.มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน	2.80	0.97	3.03	0.83	3.00	1.17	2.80	0.84	2.89	0.95
25.ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	3.07	0.76	3.14	0.73	3.08	0.93	3.00	0.71	3.09	0.77
26.ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน	3.11	0.78	3.14	0.69	2.96	0.66	2.20	0.84	3.09	0.75
27.การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.86	0.87	3.11	0.69	3.00	0.80	3.00	1.00	2.95	0.82
รวม	3.14	0.56	3.14	0.43	3.12	0.47	3.13	0.51	3.14	0.51
รวมทั้งหมด	3.19	0.52	3.10	0.37	3.08	0.43	3.03	0.34	3.15	0.46

จากตารางที่ 4.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04-3.44$) ทุกรายการ คือ

1. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน
2. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ
4. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน
5. ระบบขององค์การทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
6. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับ โครงสร้าง
7. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา
8. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน
9. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน
10. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา
11. การบริหารงานตาม โครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว
12. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท

เมื่อพิจารณาตามรายได้ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท ยกเว้นรายการ กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$ และ 3.69 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) จำนวน 1 รายการ คือ มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย

การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50-3.56$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ยกเว้นรายการ ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60-3.80$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน
2. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง
3. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง
4. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

รายการ	น้อยกว่า 3 ปี		3-5 ปี		6-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างการบริหาร										
1. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน	3.19	0.65	3.06	0.73	3.07	0.72	3.47	0.51	3.15	0.68
2. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท	3.03	0.68	2.77	0.81	3.03	0.79	3.12	0.60	2.98	0.74
3. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน	3.28	0.75	3.02	0.76	3.21	0.77	3.00	0.50	3.19	0.75
4. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว	3.08	0.59	2.88	0.87	2.93	0.77	3.12	0.60	3.00	0.70
5. ระบบขององค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.32	0.78	3.02	0.60	3.03	0.62	3.29	0.77	3.19	0.72
6. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน	3.58	0.72	3.48	0.65	3.40	0.82	3.29	0.92	3.49	0.75
7. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง	3.35	0.71	3.10	0.59	2.93	0.53	3.06	0.66	3.18	0.66
8. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา	3.19	0.73	3.00	0.83	3.03	0.70	3.18	0.88	3.11	0.76
9. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.32	0.74	3.19	0.89	3.16	0.74	3.41	0.62	3.26	0.77
10. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ	3.38	0.84	3.08	1.03	2.95	0.91	3.47	0.51	3.22	0.90
11. มีระบบการทำงานรัดกุมชัดเจน	3.42	0.77	2.83	0.83	2.69	0.75	3.29	0.59	3.11	0.83
12. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา	3.24	0.94	2.88	0.57	2.55	0.73	3.29	0.69	3.00	0.85
รวม	3.28	0.47	3.03	0.48	3.00	0.48	3.25	0.39	3.16	0.48
การปฏิบัติงานของพนักงาน										
13. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน	3.55	0.68	3.44	0.65	3.34	0.69	3.53	0.80	3.47	0.69
14. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ	3.36	0.78	2.98	0.91	3.12	0.73	3.35	0.79	3.22	0.81
15. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ	3.50	0.75	3.19	0.96	3.02	0.98	3.06	0.83	3.28	0.88
16. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง	3.45	0.75	3.00	0.88	2.83	0.96	3.24	0.90	3.19	0.88
17. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.25	0.76	2.83	0.86	2.84	0.77	3.41	0.51	3.08	0.79
18. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	3.60	0.77	3.00	0.90	3.45	0.88	3.59	0.80	3.44	0.85
19. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	3.63	0.76	3.21	0.87	3.26	0.78	3.53	1.01	3.44	0.83
20. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง	3.48	0.84	3.04	0.90	3.03	0.79	3.41	0.71	3.27	0.86
21. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.51	0.69	3.33	0.78	3.55	0.73	3.59	0.51	3.49	0.71
22. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม	2.85	0.92	2.58	0.87	2.74	0.87	2.65	0.61	2.75	0.88

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

รายการ	น้อยกว่า 3 ปี		3-5 ปี		6-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
23.มีบำเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน	2.60	0.89	2.10	0.83	2.21	0.74	2.41	1.12	2.39	0.88
24.มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน	2.99	0.92	2.73	0.87	2.81	1.07	2.94	0.97	2.89	0.95
25.ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	3.18	0.70	2.81	0.84	3.10	0.81	3.24	0.66	3.09	0.77
26.ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน	3.22	0.76	2.92	0.77	2.95	0.76	3.18	0.53	3.09	0.75
27.การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.10	0.79	2.75	0.76	2.86	0.87	2.88	0.93	2.95	0.82
รวม	3.28	0.47	2.93	0.47	3.01	0.56	3.20	0.43	3.14	0.51
รวมทั้งหมด	3.28	0.43	2.98	0.46	3.00	0.48	3.23	0.38	3.15	0.46

จากตารางที่ 4.7 พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) จำนวน 1 รายการ คือ กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77-3.48$) ทุกรายการ คือ

1. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน
 2. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 3. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับ โครงสร้าง
 4. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ
 5. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน
 6. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน
 7. ระบบขององค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
 8. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา
 9. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว
 10. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา
 9. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน
 12. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท
- ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50-3.63$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา
2. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ
3. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน
4. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามอายุงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ยกเว้นรายการ มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.06$)

พนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.58-3.44$) จำนวน 14 รายการ คือ

1. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน
2. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา
4. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ
5. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง
6. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง
7. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ
8. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ
9. ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน
10. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
11. ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน
12. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
13. มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน
14. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม

นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

พนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามการฝึกอบรม/สัมมนา

รายการ	ไม่เคย		1-3 ครั้ง		มากกว่า 3 ครั้ง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
โครงสร้างการบริหาร								
1. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน	2.95	0.69	3.20	0.76	3.24	0.56	3.15	0.68
2. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท	2.76	0.76	3.00	0.78	3.12	0.64	2.98	0.74
3. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน	3.07	0.75	3.24	0.70	3.21	0.80	3.19	0.75
4. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว	2.98	0.87	3.09	0.68	2.93	0.58	3.00	0.70
5. ระบบขององค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.21	0.81	3.24	0.73	3.11	0.63	3.19	0.72
6. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน	3.34	0.85	3.48	0.68	3.61	0.73	3.49	0.75
7. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง	3.21	0.79	3.21	0.69	3.11	0.52	3.18	0.66
8. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา	3.03	0.86	3.16	0.69	3.11	0.75	3.11	0.76
9. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.21	0.61	3.31	0.83	3.24	0.79	3.26	0.77
10. มีการจัดประชุมชี้แจง การบริหารจัดการ	3.16	0.91	3.26	0.92	3.22	0.88	3.22	0.90
11. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน	3.10	0.89	3.22	0.83	2.99	0.78	3.11	0.83
12. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา	3.12	0.86	2.98	0.97	2.94	0.69	3.00	0.85
รวม	3.09	0.55	3.20	0.50	3.15	0.41	3.16	0.48
การปฏิบัติงานของพนักงาน								
13. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน	3.41	0.75	3.48	0.73	3.51	0.59	3.47	0.69
14. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ	3.00	0.99	3.33	0.78	3.26	0.66	3.22	0.81
15. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ	3.43	0.94	3.17	0.90	3.30	0.81	3.28	0.88
16. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง	3.36	0.83	3.13	0.85	3.13	0.94	3.19	0.88
17. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.98	0.87	3.11	0.80	3.11	0.74	3.08	0.79
18. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	3.41	0.82	3.48	0.89	3.41	0.85	3.44	0.85
19. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	3.53	0.71	3.53	0.85	3.28	0.86	3.44	0.83
20. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง	3.21	0.97	3.36	0.87	3.22	0.75	3.27	0.86
21. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.43	0.80	3.47	0.71	3.56	0.63	3.49	0.71
22. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม	2.52	0.90	2.80	0.87	2.87	0.84	2.75	0.88

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามการฝึกอบรม/สัมมนา (ต่อ)

รายการ	ไม่เคย		1-3 ครั้ง		มากกว่า 3 ครั้ง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
23.มีบ่าเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน	2.22	0.86	2.50	0.94	2.38	0.83	2.39	0.88
24.มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน	2.55	1.03	2.77	0.89	3.27	0.85	2.89	0.95
25.ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	2.83	0.86	3.07	0.72	3.29	0.69	3.09	0.77
26.ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน	2.93	0.88	3.14	0.74	3.13	0.66	3.09	0.75
27.การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.78	0.86	2.98	0.83	3.05	0.77	2.95	0.82
รวม	3.04	0.59	3.15	0.52	3.19	0.44	3.14	0.51
รวมทั้งหมด	3.07	0.55	0.18	0.47	3.17	0.38	3.15	0.46

จากตารางที่ 4.8 พนักงานที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร พนักงานที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.76-3.34$) ทุกรายการ คือ

1. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน
2. ระบบขององค์การทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
3. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง
4. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ
6. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา
7. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน
8. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน
9. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา
10. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว
11. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน
12. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท

เมื่อพิจารณาตามการฝึกอบรม/สัมมนา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการฝึกอบรม/สัมมนา 1-3 ครั้ง ยกเว้น พนักงานที่ฝึกอบรม/สัมมนามากกว่า 3 ครั้ง รายการ กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$)

การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) จำนวน 1 รายการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย

เมื่อพิจารณาตามการฝึกอบรม/สัมมนา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการฝึกอบรม/สัมมนา 1-3 ครั้ง ยกเว้นรายการ มีบำเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.50$)

พนักงานที่มีการฝึกอบรม/สัมมนามากกว่า 3 ครั้ง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51-3.56$) จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
 2. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างการบริหาร					
1. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน	3.29	0.70	3.11	0.67	1.728
2. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท	3.02	0.90	2.97	0.67	0.356
3. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน	3.34	0.94	3.14	0.66	1.526
4. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว	3.07	0.87	2.98	0.64	0.691
5. ระบบขององค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.36	0.76	3.13	0.69	2.004*
6. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน	3.64	0.71	3.44	0.75	1.872
7. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง	3.31	0.70	3.13	0.64	1.679
8. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา	3.17	0.75	3.09	0.76	0.692
9. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.05	0.86	3.33	0.72	2.254*
10. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ	3.02	0.99	3.29	0.86	1.861
11. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน	3.12	0.93	3.11	0.80	0.074
12. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา	2.90	0.88	3.03	0.84	1.033
รวม	3.19	0.59	3.15	0.45	0.515
การปฏิบัติงานของพนักงาน					
13. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน	3.39	0.83	3.50	0.63	0.956
14. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ	3.20	0.94	3.23	0.76	0.186
15. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ	3.34	0.90	3.26	0.88	0.564
16. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง	3.29	0.91	3.15	0.87	0.988
17. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.00	0.91	3.10	0.75	0.783
18. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	3.49	0.84	3.42	0.86	0.541
19. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	3.39	0.93	3.46	0.79	0.541
20. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง	3.29	0.85	3.27	0.86	0.152
21. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.37	0.76	3.53	0.68	1.415
22. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม	2.98	0.96	2.67	0.84	2.211*

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
23.มีบำเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน	2.59	0.91	2.32	0.86	2.016*
24.มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน	2.95	1.09	2.87	0.90	0.512
25.ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	2.98	0.86	3.13	0.73	1.141
26.ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน	3.17	0.79	3.06	0.74	0.958
27.การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.19	0.82	2.87	0.81	2.540*
รวม	3.18	0.64	3.12	0.46	0.568
รวมทั้งหมด	3.18	0.59	3.13	0.41	0.568

* $P \geq 0.05$

df = ∞

t = ± 1.960

** $P \geq 0.01$

df = ∞

t = ± 2.576

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงานเพศชาย และเพศหญิง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารของพนักงาน จำแนกตามเพศ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ระบบขององค์การทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
2. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม
2. มีบำเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน
3. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนของพนักงาน จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-40 ปี		40 ปีขึ้นไป		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างการบริหาร									
1. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน	3.34	0.73	3.05	0.67	3.19	0.54	3.38	0.51	3.062*
2. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท	3.14	0.63	2.89	0.78	3.00	0.63	3.31	0.63	2.515
3. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน	3.44	0.70	3.07	0.76	3.31	0.70	3.23	0.60	3.798**
4. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว	3.29	0.72	2.88	0.69	3.06	0.57	3.08	0.49	5.161**
5. ระบบขององค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.42	0.75	3.08	0.70	3.25	0.77	3.31	0.48	3.607*
6. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน	3.61	0.72	3.44	0.74	3.38	1.02	3.69	0.48	1.184
7. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง	3.51	0.70	3.05	0.62	3.13	0.62	3.08	0.49	7.285**
8. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา	3.39	0.70	2.99	0.78	3.19	0.66	3.08	0.49	4.078**
9. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.49	0.77	3.18	0.75	3.25	0.68	3.08	0.86	2.556
10. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ	3.66	0.71	3.04	0.92	3.00	0.73	3.46	0.88	7.964**
11. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน	3.44	0.82	3.00	0.85	3.06	0.68	2.92	0.49	4.381**
12. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา	3.42	0.79	2.82	0.85	3.06	0.77	3.00	0.58	7.575**
รวม	3.43	0.45	3.04	0.48	3.16	0.39	3.22	0.37	10.113**
การปฏิบัติงานของพนักงาน									
13. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน	3.63	0.76	3.42	0.65	3.56	0.63	3.31	0.75	1.653
14. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ	3.39	0.95	3.16	0.77	3.25	0.68	3.08	0.64	1.243
15. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ	3.63	0.83	3.16	0.88	3.50	0.63	2.77	0.93	6.030**
16. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหเป็นประจำต่อเนื่อง	3.47	0.77	3.12	0.88	3.13	0.96	2.69	0.95	3.907**
17. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.10	0.82	3.07	0.78	3.13	0.81	3.00	0.82	0.084
18. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	3.49	0.94	3.42	0.84	3.44	0.81	3.38	0.77	0.105
19. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	3.75	0.82	3.36	0.80	3.25	0.77	3.23	0.93	3.788**
20. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง	3.59	0.81	3.16	0.88	3.31	0.70	3.08	0.64	4.033**
21. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.59	0.62	3.45	0.74	3.56	0.81	3.46	0.52	0.674
22. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม	2.78	1.08	2.70	0.81	2.94	0.77	3.00	0.71	0.781

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-40 ปี		40 ปีขึ้นไป		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
23.มีใบหนึ่งจรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน	2.66	1.06	2.31	0.82	2.31	0.70	2.15	0.69	2.679*
24.มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน	3.05	0.99	2.80	0.91	2.88	1.20	3.15	0.80	1.323
25.ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	3.15	0.76	3.06	0.79	2.88	0.72	3.38	0.51	1.259
26.ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน	3.24	0.75	3.03	0.77	3.06	0.68	3.00	0.58	1.085
27.การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.10	0.88	2.95	0.78	2.94	0.68	2.38	0.96	2.802*
รวม	3.31	0.57	3.08	0.49	3.14	0.43	3.01	0.45	3.212*
รวมทั้งหมด	3.37	0.49	3.06	0.44	3.15	0.37	3.11	0.40	6.678**

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ $F = 2.60$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ $F = 3.78$

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารของพนักงานที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 7 รายการ คือ

1. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน
2. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว
3. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง
4. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา
5. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ
6. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน
7. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน
 2. ระบบขององค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
- นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 รายการ คือ

1. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ
2. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา
4. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. มีเป้าหมายรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน
2. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
 2. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
 3. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
 4. ระบบขององค์การทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
 5. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
 6. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
 7. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี และ 36-40 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
 8. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
 9. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
 10. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี และ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
- พนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

11. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเป็นประจำต่อเนื่อง พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี และ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

12. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

13. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมควรถูกต้อง พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

14. มีบำเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

15. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างการบริหาร							
1. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน	3.20	0.71	3.12	0.62	2.78	0.67	1.801
2. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท	3.01	0.76	2.95	0.72	2.89	0.33	0.234
3. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน	3.24	0.72	3.15	0.72	2.56	1.13	3.833*
4. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว	3.03	0.76	3.01	0.57	2.56	0.73	1.935
5. ระบบขององค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.19	0.73	3.23	0.64	2.78	0.97	1.622
6. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน	3.47	0.78	3.51	0.70	3.67	0.71	0.340
7. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง	3.24	0.71	3.10	0.57	2.78	0.44	2.806
8. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา	3.20	0.77	3.01	0.71	2.56	0.53	4.155*
9. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.29	0.80	3.22	0.71	3.11	0.78	0.417
10. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ	3.28	0.94	3.12	0.82	3.11	0.78	0.911
11. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน	3.19	0.89	2.99	0.69	2.89	0.93	1.871
12. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา	3.15	0.89	2.79	0.73	2.33	0.71	7.661**
รวม	3.21	0.52	3.10	0.41	2.83	0.35	3.392*
การปฏิบัติงานของพนักงาน							
13. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน	3.53	0.71	3.42	0.63	3.00	0.50	2.892
14. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ	3.21	0.89	3.32	0.59	2.56	0.73	3.733*
15. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ	3.35	0.91	3.15	0.81	3.22	0.97	1.333
16. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหามาเป็นประจำต่อเนื่อง	3.21	0.89	3.18	0.88	2.89	0.60	0.573
17. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.05	0.89	3.14	0.60	3.00	0.71	0.395
18. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	3.44	0.95	3.49	0.62	3.11	0.93	0.788
19. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	3.52	0.88	3.32	0.71	3.33	0.87	1.526
20. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง	3.36	0.87	3.13	0.78	3.11	1.17	2.067
21. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.48	0.72	3.49	0.70	3.67	0.50	0.287
22. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม	2.71	0.90	2.83	0.87	2.67	0.50	0.511

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
23.มีบำเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้ มาตรฐาน	2.37	0.91	2.45	0.85	2.11	0.78	0.643
24.มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน	2.80	0.99	3.05	0.91	3.00	0.50	1.912
25.ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	3.03	0.78	3.27	0.71	2.56	0.73	4.969**
26.ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน	3.11	0.77	3.06	0.73	2.89	0.78	0.406
27.การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.89	0.87	3.06	0.73	3.00	0.71	1.152
รวม	3.14	0.56	3.16	0.44	2.94	0.34	0.725
รวมทั้งหมด	3.17	0.51	3.13	0.38	2.89	0.27	1.693

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 3.00$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 4.61$

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน
 2. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา
- นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา พนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างการบริหาร							
1. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน	3.12	0.70	3.18	0.64	3.80	0.45	2.520
2. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท	2.94	0.72	3.01	0.75	3.80	0.45	3.502*
3. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน	3.14	0.79	3.27	0.64	3.20	1.10	0.832
4. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว	3.05	0.73	2.93	0.65	3.00	0.71	0.768
5. ระบบขององค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.18	0.69	3.22	0.78	2.80	0.45	0.843
6. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน	3.49	0.72	3.46	0.80	4.20	0.45	2.353
7. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง	3.19	0.61	3.18	0.74	2.80	0.45	0.829
8. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา	3.08	0.73	3.18	0.82	3.00	0.00	0.522
9. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.22	0.80	3.35	0.68	3.00	1.00	1.157
10. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ	3.20	0.91	3.24	0.88	3.40	0.89	0.142
11. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน	3.13	0.83	3.09	0.85	2.80	0.45	0.411
12. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา	2.96	0.84	3.08	0.88	2.80	0.84	0.702
รวม	3.14	0.48	3.18	0.49	3.22	0.40	0.241
การปฏิบัติงานของพนักงาน							
13. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน	3.41	0.68	3.56	0.70	3.80	0.45	1.943
14. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ	3.14	0.85	3.36	0.74	3.20	0.45	2.105
15. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ	3.25	0.87	3.38	0.90	2.60	0.89	2.095
16. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหามาเป็นประจำต่อเนื่อง	3.20	0.86	3.19	0.91	2.80	1.10	0.502
17. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.01	0.84	3.16	0.70	3.40	0.89	1.394
18. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	3.36	0.89	3.54	0.78	4.00	0.71	2.315
19. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	3.44	0.83	3.42	0.84	3.80	0.45	0.486
20. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง	3.24	0.84	3.31	0.89	3.80	0.45	1.147
21. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.42	0.73	3.59	0.64	4.00	0.71	2.943
22. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม	2.69	0.95	2.82	0.74	3.20	0.84	1.245

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
23.มีบำเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้ มาตรฐาน	2.38	0.91	2.44	0.84	2.00	1.00	0.618
24.มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน	2.83	0.90	2.99	1.02	3.00	1.22	0.806
25.ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	3.03	0.78	3.15	0.73	3.80	0.45	2.950
26.ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน	3.06	0.76	3.11	0.76	3.40	0.55	0.532
27.การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.97	0.77	2.95	0.84	2.40	1.52	1.180
รวม	3.10	0.53	3.20	0.47	3.28	0.49	1.284
รวมทั้งหมด	3.12	0.47	3.19	0.45	3.25	0.39	0.775

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 3.00$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 4.61$

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท พนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพโสด ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000- 20,000 บาท		20,001- 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
โครงสร้างการบริหาร									
1. โครงสร้างบริหารใหม่เหมาะสมช่วยในการปฏิบัติงาน	3.20	0.73	3.17	0.54	2.96	0.66	2.60	1.14	2.060
2. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างการบริหารของบริษัท	3.04	0.77	2.97	0.64	2.81	0.80	2.60	0.55	1.198
3. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน	3.26	0.71	3.09	0.74	3.27	0.87	2.40	0.55	2.829*
4. การบริหารงานตามโครงสร้างใหม่มีความคล่องตัว	3.07	0.77	2.96	0.60	2.85	0.61	2.80	0.45	1.047
5. ระบบขององค์กรทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.26	0.73	3.13	0.70	3.08	0.69	2.60	0.55	2.003
6. กำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน	3.44	0.73	3.53	0.81	3.69	0.62	3.40	0.89	0.949
7. แบบการบริหารงานของผู้บริหารเหมาะสมกับโครงสร้าง	3.23	0.69	3.11	0.60	3.12	0.65	3.00	0.71	0.641
8. มีแผนการจัดระบบประเมินผลการบริหารงานต่อผู้บังคับบัญชา	3.21	0.77	2.96	0.67	3.00	0.89	3.20	0.45	1.970
9. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.39	0.81	3.07	0.69	3.04	0.66	3.60	0.55	3.893**
10. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ	3.39	0.92	2.89	0.69	3.19	1.06	3.40	0.89	5.180**
11. มีระเบียบการทำงานรัดกุมชัดเจน	3.21	0.89	3.00	0.70	2.88	0.82	3.20	0.84	1.728
12. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา	3.16	0.87	2.90	0.76	2.58	0.76	2.40	1.14	5.031**
รวม	3.24	0.53	3.06	0.38	3.04	0.47	2.93	0.35	3.032*
การปฏิบัติงานของพนักงาน									
13. เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน	3.56	0.69	3.36	0.68	3.31	0.62	3.80	0.84	2.223
14. ตำแหน่งงานสมดุลระหว่างอำนาจและความรับผิดชอบ	3.22	0.89	3.31	0.67	3.04	0.72	3.00	0.71	0.875
15. มีการสรุปปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเป็นประจำ	3.39	0.90	3.10	0.84	3.19	0.90	3.40	0.55	1.807
16. ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขปัญหเป็นประจำต่อเนื่อง	3.26	0.88	3.07	0.86	3.04	0.92	3.60	0.89	1.360
17. การจัดระดับพนักงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.08	0.87	3.14	0.67	2.88	0.65	3.00	1.00	0.686
18. ความพอใจ ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	3.41	0.95	3.44	0.71	3.54	0.71	3.60	0.89	0.215
19. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	3.50	0.87	3.37	0.71	3.38	0.80	3.40	1.52	0.402
20. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง	3.38	0.91	3.06	0.74	3.23	0.76	3.80	0.84	2.848*
21. พนักงานรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน	3.49	0.73	3.50	0.70	3.54	0.58	3.20	0.84	0.323
22. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม	2.62	0.93	2.91	0.79	3.04	0.72	2.40	0.89	3.004*

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยน
โครงสร้างการบริหารในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,000- 20,000บาท		20,001- 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
23.มีบำเหน็จรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้ มาตรฐาน	2.35	0.95	2.39	0.79	2.50	0.58	2.80	1.64	0.567
24.มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน	2.80	0.97	3.03	0.83	3.00	1.17	2.80	0.84	1.049
25.ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	3.07	0.76	3.14	0.73	3.08	0.93	3.00	0.71	0.172
26.ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน	3.11	0.78	3.14	0.69	2.96	0.66	2.20	0.84	2.793*
27.การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	2.86	0.87	3.11	0.69	3.00	0.80	3.00	1.00	1.555
รวม	3.14	0.56	3.14	0.43	3.12	0.47	3.13	0.51	0.017
รวมทั้งหมด	3.19	0.52	3.10	0.37	3.08	0.43	3.03	0.34	0.875

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ $F = 2.60$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 3$ $df_2 = \infty$ $F = 3.78$

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารในทัศนของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ
3. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมควรถูกต้อง
2. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม
3. ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. โครงสร้างบริหารของบริษัทชัดเจน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2. มีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ที่ระดับ

ความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. มีการจัดประชุม ชี้แจง การบริหารจัดการ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. มีระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาการทำงานสมบูรณ์ถูกต้อง พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. ค่าจ้าง ค่าตอบแทนยุติธรรม พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7. ความมีศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและความก้าวหน้าในงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,000-20,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05