

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 การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	157	43.61
2. หญิง	203	56.39
รวม	360	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า 25 ปี	6	1.67
2. 25-35 ปี	50	13.89
3. 36-45 ปี	139	38.61
4. มากกว่า 45 ปี	165	45.83
รวม	360	100.00
สถานภาพสมรส		
1. โสด	109	30.28
2. สมรส	226	62.78
3. หม้าย/หย่าร้าง	25	6.94
รวม	360	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	54	15.00
2. ปริญญาตรี	235	65.28
3. สูงกว่าปริญญาตรี	71	19.72
รวม	360	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 20,000 บาท	32	8.88
2. 20,000-50,000 บาท	218	60.56
3. มากกว่า 50,000 บาท	110	30.56
รวม	360	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
1. พนักงานปฏิบัติงาน	289	80.28
2. หัวหน้างาน	60	16.67
3. ผู้บริหาร	11	3.05
รวม	360	100.00
อายุงาน		
1. ต่ำกว่า 10 ปี	43	11.94
2. 10-20 ปี	136	37.78
3. 21-30 ปี	142	39.45
4. มากกว่า 30 ปี	39	10.83
รวม	360	100.00
การอบรม/สัมมนา/ดูงาน		
1. ไม่เคย	24	6.67
2. ต่ำกว่า 3 ครั้ง	55	15.28
3. 3-10 ครั้ง	130	36.11
4. มากกว่า 10 ครั้ง	151	41.94
รวม	360	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.39 อายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 45.83 รองลงมา 36-45 ปี ร้อยละ 38.61 และน้อยที่สุด ต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 1.67 สถานภาพสมรส ร้อยละ 62.78 รองลงมา โสด ร้อยละ 30.28 และน้อยที่สุด หม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 6.94 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 65.28 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 19.72 และน้อยที่สุด ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 15.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-50,000 บาท ร้อยละ 60.56 รองลงมา มากกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 30.56 และน้อยที่สุด ต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 8.89 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน ร้อยละ 80.28 รองลงมา หัวหน้างาน ร้อยละ 16.67 และน้อยที่สุด ผู้บริหาร ร้อยละ 3.05 มีอายุงาน 21-30 ปี ร้อยละ 39.45 รองลงมา 10-20 ปี ร้อยละ 37.78 และน้อยที่สุด มากกว่า 30 ปี ร้อยละ 10.83 เข้ารับการอบรม/สัมมนา/ดูงานมากกว่า 10 ครั้ง ร้อยละ 41.94 รองลงมา 3-10 ครั้ง ร้อยละ 36.11 และน้อยที่สุด ไม่เคยอบรม/สัมมนา/ดูงาน ร้อยละ 6.67

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วน

บุคคล

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ						
1.ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน	3.75	0.84	3.63	0.75	3.68	0.79
2.การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน	3.75	0.75	3.65	0.75	3.69	0.75
3.การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.50	0.84	3.60	0.77	3.56	0.81
4.การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	3.80	0.84	3.83	0.80	3.82	0.82
5.ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.59	0.96	3.52	0.95	3.55	0.95
6.สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	3.81	0.79	3.71	0.81	3.76	0.80
7.ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน	3.90	0.81	3.79	0.80	3.84	0.80
8.การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา	4.03	0.78	3.96	0.78	3.99	0.78
9.การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.59	0.83	3.46	0.84	3.52	0.84
10.การกำหนดมาตรฐานของผลงาน	3.75	0.88	3.57	0.88	3.65	0.88
11.การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	3.70	0.80	3.54	0.88	3.61	0.85
12.การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน	3.55	0.84	3.33	0.90	3.42	0.88
รวม	3.73	0.66	3.63	0.65	3.67	0.65
ปัจจัยส่วนบุคคล						
13.ศักยภาพของพนักงาน	4.03	0.73	3.93	0.65	3.98	0.69
14.ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน	3.99	0.67	3.89	0.67	3.94	0.67
15.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.71	3.99	0.68	4.04	0.69
รวม	4.04	0.58	3.94	0.58	3.98	0.58
ปัจจัยทางกายภาพ						
16.โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท	3.86	0.91	3.88	0.82	3.87	0.86
17.สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัท	3.82	0.80	3.78	0.78	3.80	0.79
18.การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	4.10	0.73	4.02	0.80	4.06	0.77
19.การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม	3.94	0.81	3.81	0.81	3.86	0.81
รวม	3.93	0.62	3.87	0.65	3.90	0.64

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา						
20.ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ	4.14	0.71	4.04	0.71	4.09	0.71
21.ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.07	0.75	4.00	0.71	4.03	0.73
22.ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	4.04	0.78	3.98	0.71	4.01	0.74
23.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.07	0.79	3.93	0.80	3.99	0.80
24.ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.10	0.74	4.03	0.80	4.06	0.77
รวม	4.08	0.62	4.00	0.56	4.04	0.59
การพัฒนาฝึกอบรม						
25.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.04	0.71	4.00	0.68	4.02	0.69
26.การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.99	0.72	3.94	0.73	3.96	0.72
27.การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต	4.05	0.71	4.04	0.67	4.04	0.69
28.การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.97	0.71	3.89	0.70	3.92	0.71
29.การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.68	0.81	3.67	0.82	3.67	0.81
30.การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.86	0.76	3.87	0.73	3.87	0.75
31.การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.60	0.85	3.55	0.90	3.57	0.87
รวม	3.88	0.62	3.85	0.62	3.87	0.62
รวมทั้งหมด	3.93	0.49	3.86	0.48	3.89	0.49

จากตารางที่ 4.2 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52-3.99$) จำนวน 11 รายการ คือ

1. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
 2. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
 3. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
 4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
 5. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
 6. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน
 7. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน
 8. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด
 9. การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
 10. ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน
 11. การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย ยกเว้นรายการ การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) และสอดคล้องกับเพศหญิง ยกเว้นรายการ การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$)

ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94-4.04$) ทุกรายการ คือ

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ศักยภาพของพนักงาน
3. ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง

ปัจจัยทางกายภาพ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80-4.06$) ทุกรายการ คือ

1. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา
2. โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท
3. การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม

4. สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัทมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง

ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$

4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99-4.09$) ทุกรายการ คือ

1. ความเป็นเพื่อน ความรัก การเข้าห่มุ่คณะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาการปฏิบัติงาน
3. ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร
4. ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน
5. ความก้าวหน้ามีในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง

การพัฒนาฝึกอบรม พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57-4.04$) ทุกรายการ คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต
2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง
4. การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน
5. การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
6. การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ										
1.ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน	3.00	0.89	3.38	0.78	3.76	0.77	3.73	0.78	3.68	0.79
2.การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน	2.83	0.75	3.50	0.76	3.76	0.74	3.73	0.74	3.69	0.75
3.การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.50	0.84	3.40	0.83	3.54	0.75	3.62	0.84	3.56	0.81
4.การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	3.67	1.03	3.58	0.84	3.80	0.84	3.90	0.77	3.82	0.82
5.ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน	3.33	0.52	3.38	0.95	3.47	0.99	3.67	0.93	3.55	0.95
6.สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	3.33	1.03	3.64	0.85	3.70	0.80	3.85	0.77	3.76	0.80
7.ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน	3.67	1.21	3.86	0.81	3.82	0.84	3.86	0.76	3.84	0.80
8.การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา	3.50	1.05	4.02	0.71	3.89	0.79	4.08	0.77	3.99	0.78
9.การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.33	1.03	3.42	0.91	3.48	0.85	3.58	0.80	3.52	0.84
10.การกำหนดมาตรฐานของผลงาน	3.50	0.84	3.50	0.89	3.54	0.97	3.79	0.79	3.65	0.88
11.การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	3.67	1.21	3.42	0.84	3.50	0.92	3.75	0.76	3.61	0.85
12.การให้คำแนะนำรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน	3.50	0.55	3.24	0.80	3.35	0.91	3.55	0.87	3.42	0.88
รวม	3.40	0.78	3.53	0.59	3.63	0.69	3.76	0.63	3.67	0.65
ปัจจัยส่วนบุคคล										
13.ศักยภาพของพนักงาน	3.67	0.52	3.98	0.65	3.96	0.68	4.00	0.71	3.98	0.69
14.ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน	4.17	0.41	4.06	0.62	3.87	0.70	3.95	0.67	3.94	0.67
15.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.33	0.82	3.98	0.55	3.96	0.74	4.11	0.68	4.04	0.69
รวม	4.06	0.49	4.01	0.46	3.93	0.60	4.02	0.60	3.98	0.58
ปัจจัยทางกายภาพ										
16.โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท	3.67	0.52	3.96	0.78	3.80	0.92	3.91	0.84	3.87	0.86
17.สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัท	3.67	0.82	3.76	0.87	3.76	0.76	3.85	0.79	3.80	0.79
18.การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	3.83	0.75	4.02	0.77	4.09	0.71	4.05	0.83	4.06	0.77
19.การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม	3.83	0.41	3.90	0.84	3.76	0.81	3.94	0.80	3.86	0.81
รวม	3.75	0.50	3.91	0.62	3.85	0.64	3.94	0.64	3.90	0.64

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา										
20.ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานและหมู่ คณะ	3.50	1.05	4.06	0.71	4.16	0.63	4.05	0.75	4.09	0.71
21.ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.17	0.75	3.88	0.75	4.05	0.72	4.06	0.74	4.03	0.73
22.ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	3.83	0.41	3.94	0.74	3.99	0.73	4.05	0.76	4.01	0.74
23.ความก้าวหน้ามีในการปฏิบัติงาน	4.00	0.89	3.68	0.87	3.98	0.78	4.10	0.76	3.99	0.80
24.ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.83	0.75	3.90	0.84	4.08	0.72	4.10	0.79	4.06	0.77
รวม	3.87	0.56	3.89	0.56	4.05	0.54	4.07	0.63	4.04	0.59
การพัฒนาฝึกอบรม										
25.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.67	0.52	4.00	0.64	3.94	0.71	4.10	0.69	4.02	0.69
26.การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.83	0.75	3.82	0.69	3.89	0.73	4.07	0.72	3.96	0.72
27.การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต	3.83	0.98	4.02	0.65	3.98	0.69	4.12	0.68	4.04	0.69
28.การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	3.33	0.82	3.98	0.62	3.85	0.71	3.99	0.71	3.92	0.71
29.การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	4.00	0.89	3.60	0.97	3.60	0.80	3.75	0.77	3.67	0.81
30.การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.33	0.52	3.92	0.88	3.83	0.73	3.90	0.72	3.87	0.75
31.การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	3.67	1.21	3.70	1.02	3.44	0.89	3.64	0.79	3.57	0.87
รวม	3.67	0.64	3.86	0.66	3.79	0.63	3.94	0.59	3.87	0.62
รวมทั้งหมด	3.75	0.49	3.84	0.42	3.85	0.49	3.95	0.50	3.89	0.49

จากตารางที่ 4.3 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50-3.67$) จำนวน 7 รายการ คือ

1. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
2. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
3. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด
4. การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
5. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
6. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน
7. การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50-4.02$) จำนวน 6 รายการ คือ

1. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
2. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
3. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
4. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
5. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
6. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50-3.89$) จำนวน 9 รายการ คือ

1. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
2. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
3. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
4. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน
5. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
6. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

7. การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

8. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน

9. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ยกเว้นรายการ ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และการให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67, 3.58$ และ 3.55 ตามลำดับ)

ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67-4.33$) ทุกรายการ คือ

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน
3. ศักยภาพของพนักงาน

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับอายุ

ปัจจัยทางกายภาพ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67-3.83$) ทุกรายการ คือ

1. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา
2. การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม
3. โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท
4. สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัทมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับอายุ

ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50-4.17$) ทุกรายการ คือ

1. ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร
2. ความก้าวหน้ามีในการปฏิบัติงาน
3. ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน
4. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ความเป็นเพื่อน ความรัก การเข้าหุ่มุ่คณะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับอายุ

การพัฒนาฝึกอบรม พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67-4.00$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง
3. การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต
4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน
5. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60-4.02$) ทุกรายการ คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต
2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน
3. การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน
4. การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
5. การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง
6. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
7. การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี และ 36-45 ปี ยกเว้นรายการ การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ								
1.ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน	3.72	0.83	3.66	0.77	3.72	0.79	3.68	0.79
2.การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน	3.75	0.77	3.67	0.72	3.60	0.91	3.69	0.75
3.การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.69	0.82	3.49	0.76	3.60	1.08	3.56	0.81
4.การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	3.78	0.88	3.80	0.79	4.12	0.73	3.82	0.82
5.ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.66	0.95	3.49	0.95	3.60	1.00	3.55	0.95
6.สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	3.84	0.75	3.69	0.83	3.92	0.76	3.76	0.80
7.ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน	3.92	0.82	3.78	0.81	4.08	0.64	3.84	0.80
8.การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา	3.98	0.75	3.98	0.80	4.12	0.73	3.99	0.78
9.การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.49	0.85	3.52	0.82	3.64	0.95	3.52	0.84
10.การกำหนดมาตรฐานของผลงาน	3.66	0.87	3.62	0.88	3.84	0.99	3.65	0.88
11.การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	3.58	0.86	3.59	0.84	3.88	0.88	3.61	0.85
12.การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน	3.45	0.88	3.42	0.87	3.32	0.99	3.42	0.88
รวม	3.71	0.67	3.64	0.64	3.79	0.66	3.67	0.65
ปัจจัยส่วนบุคคล								
13.ศักยภาพของพนักงาน	4.04	0.62	3.93	0.71	4.08	0.76	3.98	0.69
14.ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน	3.98	0.64	3.91	0.68	4.00	0.82	3.94	0.67
15.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.05	0.73	4.01	0.68	4.20	0.71	4.04	0.69
รวม	4.02	0.54	3.95	0.58	4.09	0.68	3.98	0.58
ปัจจัยทางกายภาพ								
16.โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท	3.92	0.85	3.84	0.88	3.92	0.70	3.87	0.86
17.สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัท	3.81	0.86	3.81	0.74	3.68	0.90	3.80	0.79
18.การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	4.06	0.80	4.08	0.74	3.80	0.91	4.06	0.77
19.การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม	3.94	0.77	3.81	0.81	4.08	0.86	3.86	0.81
รวม	3.93	0.66	3.88	0.63	3.87	0.55	3.90	0.64

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา								
20.ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ	4.13	0.68	4.08	0.72	3.96	0.73	4.09	0.71
21.ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.06	0.70	4.02	0.75	4.00	0.76	4.03	0.73
22.ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	4.02	0.71	4.02	0.75	3.84	0.75	4.01	0.74
23.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.94	0.81	4.00	0.77	4.12	0.97	3.99	0.80
24.ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.06	0.83	4.06	0.75	4.12	0.73	4.06	0.77
รวม	4.04	0.56	4.04	0.59	4.01	0.67	4.04	0.59
การพัฒนาฝึกอบรม								
25.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.96	0.68	4.03	0.69	4.16	0.80	4.02	0.69
26.การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.72	3.97	0.74	4.08	0.64	3.96	0.72
27.การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต	3.96	0.67	4.07	0.70	4.16	0.69	4.04	0.69
28.การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.84	0.67	3.96	0.73	3.96	0.68	3.92	0.71
29.การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.64	0.82	3.68	0.83	3.76	0.60	3.67	0.81
30.การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.84	0.76	3.86	0.76	4.00	0.58	3.87	0.75
31.การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.65	0.89	3.52	0.89	3.64	0.70	3.57	0.87
รวม	3.83	0.63	3.87	0.62	3.97	0.55	3.87	0.62
รวมทั้งหมด	3.91	0.49	3.88	0.49	3.94	0.50	3.89	0.49

จากตารางที่ 4.4 พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58-3.98$) จำนวน 10 รายการ คือ

1. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
 2. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
 3. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
 4. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
 5. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
 6. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน
 7. การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
 8. ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน
 9. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน
 10. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง ยกเว้นรายการ การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$)

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52-3.98$) จำนวน 9 รายการ คือ

1. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
 2. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
 3. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
 4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
 5. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
 6. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน
 7. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน
 8. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด
 9. การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98-4.05$) ทุกรายการ คือ

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ศักยภาพของพนักงาน
3. ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกสถานภาพสมรส

ปัจจัยทางกายภาพ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81-4.06$) ทุกรายการ คือ

1. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา
2. การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม
3. โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท
4. สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัทที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกสถานภาพสมรส

ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94-4.13$) ทุกรายการ คือ

1. ความเป็นเพื่อน ความรัก การเข้าห่มุ่ขณะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร
3. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาการปฏิบัติงาน
4. ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน
5. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกสถานภาพสมรส

การพัฒนาฝึกอบรม พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64-3.96$) ทุกรายการ คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน
2. การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต
3. การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง
4. การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน
5. การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
6. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7. การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกสถานภาพสมรส

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ								
1.ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน	3.72	0.76	3.66	0.72	3.73	0.94	3.68	0.79
2.การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน	3.59	0.81	3.72	0.72	3.66	0.81	3.69	0.75
3.การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.46	0.82	3.59	0.77	3.52	0.91	3.56	0.81
4.การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	3.98	0.69	3.78	0.83	3.81	0.86	3.82	0.82
5.ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.44	0.84	3.57	0.96	3.54	1.04	3.55	0.95
6.สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	3.67	0.82	3.77	0.75	3.76	0.95	3.76	0.80
7.ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน	3.70	0.94	3.87	0.74	3.85	0.89	3.84	0.80
8.การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา	3.96	0.87	4.02	0.74	3.93	0.83	3.99	0.78
9.การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.37	0.88	3.58	0.80	3.41	0.90	3.52	0.84
10.การกำหนดมาตรฐานของผลงาน	3.63	0.85	3.67	0.86	3.58	1.00	3.65	0.88
11.การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	3.72	0.88	3.64	0.82	3.42	0.90	3.61	0.85
12.การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน	3.54	0.79	3.44	0.88	3.28	0.91	3.42	0.88
รวม	3.65	0.65	3.69	0.63	3.62	0.73	3.67	0.65
ปัจจัยส่วนบุคคล								
13.ศักยภาพของพนักงาน	3.87	0.73	3.98	0.68	4.04	0.69	3.98	0.69
14.ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน	3.93	0.67	3.92	0.69	3.99	0.64	3.94	0.67
15.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.76	4.04	0.71	4.04	0.60	4.04	0.69
รวม	3.94	0.65	3.98	0.58	4.02	0.51	3.98	0.58
ปัจจัยทางกายภาพ								
16.โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท	3.87	0.85	3.83	0.85	3.99	0.90	3.87	0.86
17.สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัท	3.76	0.67	3.78	0.80	3.89	0.84	3.80	0.79
18.การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	3.98	0.84	4.03	0.79	4.21	0.63	4.06	0.77
19.การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม	3.70	0.88	3.91	0.78	3.83	0.83	3.86	0.81
รวม	3.83	0.62	3.89	0.64	3.98	0.63	3.90	0.64

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา								
20.ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ	4.09	0.62	4.09	0.73	4.07	0.72	4.09	0.71
21.ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.00	0.78	4.09	0.73	3.86	0.68	4.03	0.73
22.ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	3.89	0.77	4.06	0.73	3.93	0.72	4.01	0.74
23.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.04	0.75	4.00	0.81	3.92	0.79	3.99	0.80
24.ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.98	0.69	4.08	0.84	4.07	0.57	4.06	0.77
รวม	4.00	0.57	4.06	0.61	3.97	0.52	4.04	0.59
การพัฒนาฝึกอบรม								
25.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.91	0.65	4.03	0.70	4.06	0.69	4.02	0.69
26.การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.98	0.74	3.97	0.70	3.93	0.80	3.96	0.72
27.การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต	4.04	0.64	4.01	0.69	4.15	0.69	4.04	0.69
28.การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.81	0.68	3.96	0.71	3.90	0.72	3.92	0.71
29.การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.46	0.82	3.74	0.78	3.62	0.90	3.67	0.81
30.การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.63	0.78	3.91	0.70	3.92	0.82	3.87	0.75
31.การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.46	0.88	3.63	0.83	3.45	0.98	3.57	0.87
รวม	3.76	0.59	3.89	0.60	3.86	0.68	3.87	0.62
รวมทั้งหมด	3.83	0.49	3.90	0.50	3.89	0.44	3.89	0.49

จากตารางที่ 4.5 พนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54-3.98$) จำนวน 9 รายการ คือ

1. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
2. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
3. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน
4. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด
5. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
6. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
7. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน
8. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
9. การให้คำแนะนำจางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57-4.02$) จำนวน 11 รายการ คือ

1. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
2. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
3. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
5. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
6. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน
7. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน
8. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด
9. การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
11. การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
11. ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ยกเว้นรายการ การแจ้ง ลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$ และ 3.42 ตามลำดับ)

ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87-4.02$) ทุกรายการ คือ

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน
3. ศักยภาพของพนักงาน

เมื่อพิจารณาตามการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับการศึกษา

ปัจจัยทางกายภาพ พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70-3.98$) ทุก รายการ คือ

1. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา
2. โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท
3. สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัทที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาตามการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับการศึกษา

ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89-4.09$) ทุกรายการ คือ

1. ความเป็นเพื่อน ความรัก การเข้าหุ่มุ่คณะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
3. ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร
4. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาการปฏิบัติงาน
5. ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน

เมื่อพิจารณาตามการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับการศึกษา

การพัฒนาฝึกอบรม พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63-4.04$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต
3. การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง
2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน
4. การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน
5. การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการศึกษา พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ยกเว้นรายการ การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$)

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63-4.03$) ทุกรายการ คือ

2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน
1. การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต
3. การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง
4. การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน
5. การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
6. การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 20,000 บาท		20,000- 50,000 บาท		มากกว่า 50,000 บาท		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ								
1.ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน	3.34	0.83	3.67	0.76	3.80	0.81	3.68	0.79
2.การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน	3.31	0.78	3.71	0.72	3.77	0.77	3.69	0.75
3.การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.44	0.91	3.51	0.73	3.67	0.90	3.56	0.81
4.การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	3.81	0.82	3.76	0.82	3.94	0.79	3.82	0.82
5.ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.63	0.75	3.43	0.96	3.75	0.96	3.55	0.95
6.สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	3.78	0.75	3.68	0.78	3.90	0.85	3.76	0.80
7.ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน	3.94	0.84	3.80	0.78	3.90	0.83	3.84	0.80
8.การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา	4.00	0.72	3.96	0.75	4.05	0.85	3.99	0.78
9.การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.56	0.95	3.43	0.81	3.68	0.85	3.52	0.84
10.การกำหนดมาตรฐานของผลงาน	3.63	0.87	3.54	0.87	3.87	0.88	3.65	0.88
11.การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	3.53	0.92	3.52	0.83	3.81	0.85	3.61	0.85
12.การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน	3.59	0.80	3.32	0.87	3.59	0.89	3.42	0.88
รวม	3.63	0.58	3.61	0.63	3.81	0.70	3.67	0.65
ปัจจัยส่วนบุคคล								
13.ศักยภาพของพนักงาน	3.84	0.68	3.94	0.68	4.07	0.69	3.98	0.69
14.ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน	4.00	0.72	3.92	0.67	3.95	0.68	3.94	0.67
15.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.13	0.66	3.93	0.70	4.22	0.65	4.04	0.69
รวม	3.99	0.55	3.93	0.58	4.08	0.59	3.98	0.58
ปัจจัยทางกายภาพ								
16.โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท	3.84	0.77	3.82	0.87	3.97	0.85	3.87	0.86
17.สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัท	3.78	0.83	3.77	0.76	3.86	0.84	3.80	0.79
18.การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	4.00	0.80	4.00	0.79	4.20	0.71	4.06	0.77
19.การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม	3.87	0.79	3.82	0.83	3.95	0.76	3.86	0.81
รวม	3.87	0.58	3.85	0.65	4.00	0.61	3.90	0.64

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 20,000 บาท		20,000- 50,000 บาท		มากกว่า 50,000 บาท		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา								
20.ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ	4.00	0.80	4.05	0.68	4.18	0.73	4.09	0.71
21.ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.06	0.76	3.98	0.71	4.13	0.76	4.03	0.73
22.ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	4.03	0.65	3.92	0.73	4.17	0.75	4.01	0.74
23.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.88	0.75	3.90	0.80	4.21	0.77	3.99	0.80
24.ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.03	0.78	3.98	0.77	4.23	0.76	4.06	0.77
รวม	4.00	0.57	3.97	0.56	4.18	0.62	4.04	0.59
การพัฒนาฝึกอบรม								
25.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.97	0.59	3.96	0.70	4.14	0.68	4.02	0.69
26.การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.94	0.62	3.89	0.73	4.11	0.72	3.96	0.72
27.การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต	4.03	0.59	3.99	0.70	4.15	0.68	4.04	0.69
28.การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.94	0.67	3.85	0.70	4.06	0.71	3.92	0.71
29.การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.91	0.69	3.60	0.82	3.75	0.81	3.67	0.81
30.การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.91	0.69	3.85	0.76	3.89	0.75	3.87	0.75
31.การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.88	0.79	3.50	0.88	3.63	0.87	3.57	0.87
รวม	3.94	0.53	3.81	0.62	3.96	0.62	3.87	0.62
รวมทั้งหมด	3.89	0.44	3.83	0.48	4.01	0.50	3.89	0.49

จากตารางที่ 4.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53-4.00$) จำนวน 9 รายการ คือ

1. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
 2. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
 3. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
 4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
 5. ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน
 6. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน
 7. การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน
 8. การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
 9. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด
- นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ยกเว้นรายการ ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน และการได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80, 3.77$ และ 3.67 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-50,000 บาท มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51-3.96$) จำนวน 9 รายการ คือ

1. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
2. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
3. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
5. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
6. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน
7. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน

8. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด

9. การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$ -

4.13) ทุกรายการ คือ

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน
3. ศักยภาพของพนักงาน

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับรายได้

ปัจจัยทางกายภาพ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$ -

4.00) ทุกรายการ คือ

1. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา
2. การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม
3. โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท
4. สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัทมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับรายได้

ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.88$ -4.06) ทุกรายการ คือ

1. ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร
2. ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน
3. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาการปฏิบัติงาน
4. ความเป็นเพื่อน ความรัก การเข้าห่มุ่ขณะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
5. ความก้าวหน้ามีในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับรายได้

การพัฒนาฝึกอบรม พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$ -

4.03) ทุกรายการ คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต
 2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน
 3. การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง
 4. การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน
 5. การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 6. การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
 7. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับรายได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	พนักงานปฏิบัติงาน		หัวหน้างาน		ผู้บริหาร		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ								
1.ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน	3.62	0.79	3.78	0.69	4.64	0.67	3.68	0.79
2.การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน	3.64	0.75	3.75	0.68	4.64	0.67	3.69	0.75
3.การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.53	0.79	3.57	0.81	4.27	0.90	3.56	0.81
4.การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	3.76	0.84	3.92	0.62	4.73	0.47	3.82	0.82
5.ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.49	0.95	3.60	0.89	4.73	0.65	3.55	0.95
6.สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	3.69	0.82	3.93	0.61	4.64	0.67	3.76	0.80
7.ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน	3.80	0.81	3.87	0.72	4.73	0.65	3.84	0.80
8.การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา	3.93	0.78	4.17	0.72	4.73	0.65	3.99	0.78
9.การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.46	0.83	3.60	0.76	4.64	0.67	3.52	0.84
10.การกำหนดมาตรฐานของผลงาน	3.58	0.89	3.78	0.74	4.64	0.67	3.65	0.88
11.การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	3.54	0.86	3.75	0.70	4.64	0.67	3.61	0.85
12.การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน	3.37	0.88	3.52	0.83	4.27	0.65	3.42	0.88
รวม	3.62	0.65	3.77	0.55	4.61	0.56	3.67	0.65
ปัจจัยส่วนบุคคล								
13.ศักยภาพของพนักงาน	3.95	0.67	4.00	0.76	4.55	0.52	3.98	0.69
14.ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน	3.92	0.67	3.92	0.67	4.55	0.52	3.94	0.67
15.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.70	4.05	0.65	4.45	0.69	4.04	0.69
รวม	3.96	0.57	3.99	0.60	4.52	0.56	3.98	0.58
ปัจจัยทางกายภาพ								
16.โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท	3.80	0.86	4.12	0.87	4.27	0.47	3.87	0.86
17.สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัท	3.78	0.79	3.82	0.79	4.27	0.47	3.80	0.79
18.การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	4.01	0.78	4.15	0.73	4.73	0.47	4.06	0.77
19.การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม	3.85	0.80	3.85	0.86	4.36	0.67	3.86	0.81
รวม	3.86	0.63	3.98	0.66	4.41	0.30	3.90	0.64

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

รายการ	พนักงาน ปฏิบัติงาน		หัวหน้างาน		ผู้บริหาร		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา								
20.ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ	4.06	0.70	4.08	0.74	4.91	0.30	4.09	0.71
21.ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.02	0.72	3.95	0.77	4.82	0.40	4.03	0.73
22.ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	3.98	0.71	3.98	0.83	4.91	0.30	4.01	0.74
23.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.95	0.79	4.02	0.77	5.00	0.00	3.99	0.80
24.ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.04	0.77	4.00	0.78	5.00	0.00	4.06	0.77
รวม	4.01	0.55	4.01	0.67	4.93	0.13	4.04	0.59
การพัฒนาฝึกอบรม								
25.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.01	0.68	3.95	0.72	4.55	0.52	4.02	0.69
26.การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.94	0.71	3.97	0.78	4.55	0.52	3.96	0.72
27.การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต	4.01	0.68	4.13	0.70	4.45	0.52	4.04	0.69
28.การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.91	0.70	3.95	0.77	4.27	0.47	3.92	0.71
29.การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.64	0.80	3.78	0.87	4.00	0.77	3.67	0.81
30.การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.86	0.73	3.80	0.84	4.36	0.50	3.87	0.75
31.การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.54	0.88	3.67	0.88	3.73	0.65	3.57	0.87
รวม	3.84	0.61	3.89	0.67	4.27	0.42	3.87	0.62
รวมทั้งหมด	3.86	0.47	3.93	0.52	4.55	0.25	3.89	0.49

จากตารางที่ 4.7 พนักงานปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานปฏิบัติงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53-3.93$) จำนวน 9 รายการ คือ

1. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
2. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
3. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
5. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
6. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน
7. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน
8. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด
9. การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับหัวหน้างาน ยกเว้นรายการ ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และการให้บำเหน็จรางวัลงาน การปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60, 3.60$ และ 3.52 ตามลำดับ)

ผู้บริหาร มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64-4.73$) จำนวน 10 รายการ คือ

1. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
2. ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน
3. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
4. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
5. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน
6. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
7. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
8. การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
9. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน
10. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานปฏิบัติงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$

3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92-4.02$) ทุกรายการ คือ

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ศักยภาพของพนักงาน
3. ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับหัวหน้างาน

ผู้บริหาร มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) จำนวน 2 รายการ คือ

2. ศักยภาพของพนักงาน
3. ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยทางกายภาพ พนักงานปฏิบัติงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$

3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78-4.01$) ทุกรายการ คือ

1. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา
2. การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม
3. โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท
4. สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัทมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับหัวหน้างาน ยกเว้น ผู้บริหาร รายการ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$)

ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา พนักงานปฏิบัติงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95-4.06$) ทุกรายการ คือ

1. ความเป็นเพื่อน ความรัก การเข้าห่มุ่คณะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาการปฏิบัติงาน
3. ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร
4. ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน
5. ความก้าวหน้ามีในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับหัวหน้างาน

ผู้บริหาร มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82-5.00$) ทุกรายการ คือ

1. ความก้าวหน้ามีในการปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาการปฏิบัติงาน
3. ความเป็นเพื่อน ความรัก การเข้าหุ่มุ่คณะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน
5. ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร

การพัฒนาฝึกอบรม พนักงานปฏิบัติงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54-4.01$) ทุกรายการ คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน
2. การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต
3. การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง
4. การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน
5. การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
6. การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับหัวหน้างาน ยกเว้น การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน และการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุงาน

รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10-20 ปี		21-30 ปี		มากกว่า 30 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ										
1.ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน	3.35	0.87	3.68	0.76	3.77	0.83	3.72	0.56	3.68	0.79
2.การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน	3.26	0.79	3.76	0.68	3.78	0.79	3.62	0.63	3.69	0.75
3.การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.30	0.89	3.54	0.72	3.61	0.86	3.72	0.76	3.56	0.81
4.การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	3.70	0.89	3.74	0.85	3.88	0.79	3.97	0.71	3.82	0.82
5.ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน	3.47	1.01	3.40	0.95	3.65	0.97	3.74	0.82	3.55	0.95
6.สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	3.67	0.89	3.71	0.77	3.77	0.84	3.95	0.65	3.76	0.80
7.ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน	3.77	0.95	3.85	0.77	3.85	0.82	3.87	0.73	3.84	0.80
8.การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา	3.98	0.77	3.90	0.71	4.06	0.84	4.05	0.76	3.99	0.78
9.การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.35	0.92	3.46	0.82	3.58	0.85	3.64	0.71	3.52	0.84
10.การกำหนดมาตรฐานของผลงาน	3.49	0.91	3.48	0.86	3.80	0.91	3.85	0.71	3.65	0.88
11.การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	3.49	0.96	3.47	0.81	3.71	0.88	3.85	0.67	3.61	0.85
12.การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน	3.33	0.87	3.32	0.86	3.53	0.93	3.51	0.72	3.42	0.88
รวม	3.51	0.66	3.61	0.62	3.75	0.70	3.79	0.52	3.67	0.65
ปัจจัยส่วนบุคคล										
13.ศักยภาพของพนักงาน	3.95	0.69	3.95	0.67	3.99	0.66	4.05	0.83	3.98	0.69
14.ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน	4.05	0.62	3.86	0.67	3.96	0.68	4.00	0.73	3.94	0.67
15.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.71	3.88	0.70	4.13	0.67	4.23	0.67	4.04	0.69
รวม	4.01	0.53	3.90	0.55	4.03	0.60	4.09	0.63	3.98	0.58
ปัจจัยทางกายภาพ										
16.โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท	4.00	0.76	3.76	0.89	3.90	0.84	4.00	0.92	3.87	0.86
17.สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัท	3.84	0.78	3.72	0.79	3.85	0.77	3.85	0.87	3.80	0.79
18.การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	4.09	0.78	4.01	0.71	4.08	0.85	4.10	0.68	4.06	0.77
19.การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม	3.86	0.94	3.73	0.78	3.95	0.82	4.03	0.63	3.86	0.81
รวม	3.95	0.62	3.80	0.64	3.95	0.65	3.99	0.55	3.90	0.64

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 10 ปี		10-20 ปี		21-30 ปี		มากกว่า 30 ปี		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา										
20.ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานและหมู่ คณะ	4.00	0.85	4.13	0.62	4.06	0.78	4.13	0.57	4.09	0.71
21.ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	3.88	0.79	4.03	0.65	4.04	0.78	4.21	0.73	4.03	0.73
22.ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	3.93	0.77	3.96	0.75	4.01	0.73	4.23	0.67	4.01	0.74
23.ความก้าวหน้ามีในการปฏิบัติงาน	3.81	0.76	3.90	0.82	4.05	0.77	4.28	0.72	3.99	0.80
24.ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.91	0.92	4.05	0.73	4.08	0.80	4.21	0.61	4.06	0.77
รวม	3.91	0.61	4.01	0.52	4.05	0.65	4.21	0.53	4.04	0.59
การพัฒนาฝึกอบรม										
25.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.02	0.60	3.90	0.69	4.04	0.71	4.31	0.66	4.02	0.69
26.การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.98	0.71	3.85	0.69	4.00	0.76	4.23	0.67	3.96	0.72
27.การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต	4.14	0.68	3.92	0.67	4.06	0.71	4.33	0.58	4.04	0.69
28.การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	3.93	0.67	3.85	0.72	3.94	0.69	4.13	0.73	3.92	0.71
29.การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	3.88	0.82	3.58	0.81	3.64	0.84	3.87	0.66	3.67	0.81
30.การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.98	0.77	3.84	0.75	3.82	0.75	4.03	0.67	3.87	0.75
31.การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	3.93	0.86	3.49	0.90	3.50	0.87	3.72	0.72	3.57	0.87
รวม	3.98	0.54	3.77	0.64	3.86	0.63	4.09	0.53	3.87	0.62
รวมทั้งหมด	3.87	0.45	3.82	0.46	3.93	0.53	4.04	0.43	3.89	0.49

จากตารางที่ 4.8 พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67-3.98$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
2. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
3. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามอายุงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุงาน 10-20 ปี ยกเว้นรายการ ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน และการได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68, 3.76$ และ 3.54 ตามลำดับ)

พนักงานที่มีอายุงาน 21-30 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53-4.06$) ทุกรายการ คือ

1. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
 2. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
 3. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
 4. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน
 5. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
 6. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน
 7. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
 8. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด
 9. ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน
 10. การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
 11. การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
 12. การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน
- ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี

ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95-4.05$) ทุกรายการ คือ

1. ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ศักยภาพของพนักงาน

เมื่อพิจารณาตามอายุงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับอายุงาน

ปัจจัยทางกายภาพ พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84-4.09$) ทุกรายการ คือ

1. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา
2. โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท
3. การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม
4. สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัทมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามอายุงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับอายุงาน

ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81-4.00$) ทุก รายการ คือ

1. ความเป็นเพื่อน ความรัก การเข้าหุ่มุ่ขณะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน
3. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาการปฏิบัติงาน
4. ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร
5. ความก้าวหน้ามีในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามอายุงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับอายุงาน

การพัฒนาฝึกอบรม พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88-4.14$) ทุกรายการ คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต
2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง
4. การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
5. การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน

6. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7. การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามอายุงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับอายุงาน ยกเว้น พนักงานที่มีอายุงาน 10-20 ปี รายการ การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามการอบรม/สัมมนา/ดูงาน

รายการ	ไม่เคย		ต่ำกว่า 3 ครั้ง		3-10 ครั้ง		มากกว่า 10 ครั้ง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ										
1.ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน	3.21	0.93	3.31	0.79	3.65	0.73	3.91	0.73	3.68	0.79
2.การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน	3.33	0.70	3.25	0.82	3.66	0.63	3.93	0.74	3.69	0.75
3.การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.29	1.08	3.35	0.82	3.48	0.73	3.74	0.78	3.56	0.81
4.การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	3.63	1.01	3.73	0.80	3.70	0.89	3.98	0.69	3.82	0.82
5.ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน	3.25	0.99	3.27	0.89	3.39	0.98	3.83	0.89	3.55	0.95
6.สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	3.58	0.93	3.45	0.88	3.67	0.77	3.97	0.72	3.76	0.80
7.ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน	3.83	0.92	3.56	0.94	3.68	0.72	4.08	0.74	3.84	0.80
8.การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา	3.88	0.68	3.71	0.92	3.93	0.74	4.17	0.73	3.99	0.78
9.การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.38	0.92	3.25	0.93	3.31	0.79	3.81	0.74	3.52	0.84
10.การกำหนดมาตรฐานของผลงาน	3.38	0.97	3.44	1.01	3.50	0.83	3.89	0.81	3.65	0.88
11.การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	3.33	1.05	3.31	0.88	3.45	0.80	3.89	0.77	3.61	0.85
12.การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน	3.21	0.88	3.18	0.92	3.34	0.88	3.62	0.82	3.42	0.88
รวม	3.44	0.72	3.40	0.67	3.56	0.60	3.90	0.61	3.67	0.65
ปัจจัยส่วนบุคคล										
13.ศักยภาพของพนักงาน	3.96	0.46	3.69	0.72	4.02	0.66	4.05	0.71	3.98	0.69
14.ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน	3.83	0.70	3.76	0.77	3.90	0.65	4.05	0.65	3.94	0.67
15.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.13	0.68	3.80	0.68	4.04	0.70	4.11	0.68	4.04	0.69
รวม	3.97	0.50	3.75	0.60	3.98	0.57	4.07	0.57	3.98	0.58
ปัจจัยทางกายภาพ										
16.โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท	3.96	0.62	3.76	0.90	3.81	0.92	3.95	0.81	3.87	0.86
17.สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัท	4.08	0.65	3.76	0.67	3.72	0.91	3.84	0.73	3.80	0.79
18.การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	4.00	0.59	3.91	0.73	3.98	0.89	4.19	0.69	4.06	0.77
19.การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม	3.67	0.70	3.64	1.02	3.82	0.80	4.02	0.71	3.86	0.81
รวม	3.93	0.46	3.77	0.64	3.83	0.72	4.00	0.57	3.90	0.64

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามการอบรม/สัมมนา/ดูงาน (ต่อ)

รายการ	ไม่เคย		ต่ำกว่า 3 ครั้ง		3-10 ครั้ง		มากกว่า 10 ครั้ง		รวม	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา										
20.ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานและหมู่ คณะ	4.13	0.61	3.95	0.83	4.02	0.65	4.19	0.72	4.09	0.71
21.ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.21	0.66	3.73	0.71	4.02	0.75	4.13	0.71	4.03	0.73
22.ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	3.96	0.62	3.75	0.78	4.00	0.76	4.11	0.71	4.01	0.74
23.ความก้าวหน้ามีในการปฏิบัติงาน	3.92	0.78	3.89	0.71	3.94	0.85	4.09	0.77	3.99	0.80
24.ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.04	0.69	3.96	0.79	3.92	0.86	4.23	0.67	4.06	0.77
รวม	4.05	0.50	3.85	0.63	3.98	0.61	4.15	0.55	4.04	0.59
การพัฒนาฝึกอบรม										
25.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.96	0.55	3.87	0.67	3.98	0.72	4.11	0.69	4.02	0.69
26.การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.96	0.69	3.80	0.80	3.89	0.70	4.09	0.71	3.96	0.72
27.การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต	3.88	0.61	3.93	0.69	4.02	0.69	4.13	0.69	4.04	0.69
28.การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	3.79	0.66	3.82	0.67	3.90	0.70	4.01	0.73	3.92	0.71
29.การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	3.83	0.70	3.55	0.79	3.62	0.85	3.74	0.81	3.67	0.81
30.การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.83	0.56	3.67	0.72	3.85	0.72	3.96	0.79	3.87	0.75
31.การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	3.75	0.79	3.31	0.88	3.52	0.88	3.68	0.86	3.57	0.87
รวม	3.86	0.51	3.71	0.57	3.83	0.62	3.96	0.64	3.87	0.62
รวมทั้งหมด	3.85	0.33	3.70	0.50	3.84	0.49	4.01	0.47	3.89	0.49

จากตารางที่ 4.9 พนักงานที่ไม่เคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานที่ไม่เคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58-3.88$) จำนวน 4 รายการ คือ

1. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
2. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
3. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามการอบรม/สัมมนา/ดูงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการอบรม/สัมมนา/ดูงานต่ำกว่า 3 ครั้ง ยกเว้นรายการ สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

พนักงานที่มีการอบรม/สัมมนา/ดูงาน 3-10 ครั้ง มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50-3.93$) จำนวน 7 รายการ คือ

1. การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา
2. การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
3. ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน
4. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
5. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
6. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน
7. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการอบรม/สัมมนา/ดูงานมากกว่า 10 ครั้ง ยกเว้นรายการ การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด และการให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74, 3.83, 3.81, 3.89$ และ 3.62 ตามลำดับ)

ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานที่ไม่เคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83-4.13$) ทุกรายการ คือ

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ศักยภาพของพนักงาน
3. ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน

เมื่อพิจารณาตามการอบรม/สัมมนา/ดูงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน

ปัจจัยทางกายภาพ พนักงานที่ไม่เคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67-4.08$) ทุกรายการ คือ

1. สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัทมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา
3. โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท
4. การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาตามการอบรม/สัมมนา/ดูงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน

ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา พนักงานที่ไม่เคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92-4.21$) ทุกรายการ คือ

1. ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร
2. ความเป็นเพื่อน ความรัก การเข้าห่มุ่คณะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาการปฏิบัติงาน
4. ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน
5. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามการอบรม/สัมมนา/ดูงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน

การพัฒนาฝึกอบรม พนักงานที่ไม่เคยเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75-3.96$) ทุกรายการ คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง
3. การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต
4. การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
6. การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามการอบรม/สัมมนา/ดูงาน พบว่า มีค่าสอดคล้องกับทุกระดับการอบรม/สัมมนา/ดูงาน ยกเว้น พนักงานที่มีการอบรม/สัมมนา/ดูงานต่ำกว่า 3 ครั้ง รายการ การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงาน จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
1.ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน	3.75	0.84	3.63	0.75	1.347
2.การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน	3.75	0.75	3.65	0.75	1.333
3.การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.50	0.84	3.60	0.77	1.204
4.การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	3.80	0.84	3.83	0.80	0.406
5.ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.59	0.96	3.52	0.95	0.676
6.สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	3.81	0.79	3.71	0.81	1.116
7.ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน	3.90	0.81	3.79	0.80	1.303
8.การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา	4.03	0.78	3.96	0.78	0.862
9.การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.59	0.83	3.46	0.84	1.512
10.การกำหนดมาตรฐานของผลงาน	3.75	0.88	3.57	0.88	1.978*
11.การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	3.70	0.80	3.54	0.88	1.837
12.การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน	3.55	0.84	3.33	0.90	2.373*
รวม	3.73	0.66	3.63	0.65	1.377
ปัจจัยส่วนบุคคล					
13.ศักยภาพของพนักงาน	4.03	0.73	3.93	0.65	1.365
14.ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน	3.99	0.67	3.89	0.67	1.424
15.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.71	3.99	0.68	1.426
รวม	4.04	0.58	3.94	0.58	1.675
ปัจจัยทางกายภาพ					
16.โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท	3.86	0.91	3.88	0.82	0.183
17.สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัท	3.82	0.80	3.78	0.78	0.457
18.การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	4.10	0.73	4.02	0.80	0.955
19.การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม	3.94	0.81	3.81	0.81	1.498
รวม	3.93	0.62	3.87	0.65	0.846

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา					
20.ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ	4.14	0.71	4.04	0.71	1.272
21.ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.07	0.75	4.00	0.71	0.833
22.ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	4.04	0.78	3.98	0.71	0.729
23.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.07	0.79	3.93	0.80	1.653
24.ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.10	0.74	4.03	0.80	0.750
รวม	4.08	0.62	4.00	0.56	1.324
การพัฒนาฝึกอบรม					
25.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.04	0.71	4.00	0.68	0.517
26.การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.99	0.72	3.94	0.73	0.685
27.การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต	4.05	0.71	4.04	0.67	0.157
28.การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.97	0.71	3.89	0.70	1.018
29.การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.68	0.81	3.67	0.82	0.060
30.การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.86	0.76	3.87	0.73	0.151
31.การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.60	0.85	3.55	0.90	0.563
รวม	3.88	0.62	3.85	0.62	0.488
รวมทั้งหมด	3.93	0.49	3.86	0.48	1.439

* $P \geq 0.05$ $df = \infty$ $t = \pm 1.960$

** $P \geq 0.01$ $df = \infty$ $t = \pm 2.576$

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเพศชาย และเพศหญิง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน
 2. การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน
- นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา และการพัฒนาฝึกอบรม พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ									
1.ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน	3.00	0.89	3.38	0.78	3.76	0.77	3.73	0.78	4.694**
2.การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน	2.83	0.75	3.50	0.76	3.76	0.74	3.73	0.74	4.262**
3.การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.50	0.84	3.40	0.83	3.54	0.75	3.62	0.84	0.982
4.การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	3.67	1.03	3.58	0.84	3.80	0.84	3.90	0.77	2.120
5.ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.33	0.52	3.38	0.95	3.47	0.99	3.67	0.93	1.899
6.สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	3.33	1.03	3.64	0.85	3.70	0.80	3.85	0.77	1.998
7.ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน	3.67	1.21	3.86	0.81	3.82	0.84	3.86	0.76	0.166
8.การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา	3.50	1.05	4.02	0.71	3.89	0.79	4.08	0.77	2.400
9.การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.33	1.03	3.42	0.91	3.48	0.85	3.58	0.80	0.728
10.การกำหนดมาตรฐานของผลงาน	3.50	0.84	3.50	0.89	3.54	0.97	3.79	0.79	2.636*
11.การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	3.67	1.21	3.42	0.84	3.50	0.92	3.75	0.76	3.142*
12.การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน	3.50	0.55	3.24	0.80	3.35	0.91	3.55	0.87	2.199
รวม	3.40	0.78	3.53	0.59	3.63	0.69	3.76	0.63	2.351
ปัจจัยส่วนบุคคล									
13.ศักยภาพของพนักงาน	3.67	0.52	3.98	0.65	3.96	0.68	4.00	0.71	0.509
14.ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน	4.17	0.41	4.06	0.62	3.87	0.70	3.95	0.67	1.246
15.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.33	0.82	3.98	0.55	3.96	0.74	4.11	0.68	1.702
รวม	4.06	0.49	4.01	0.46	3.93	0.60	4.02	0.60	0.678
ปัจจัยทางกายภาพ									
16.โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท	3.67	0.52	3.96	0.78	3.80	0.92	3.91	0.84	0.728
17.สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัท	3.67	0.82	3.76	0.87	3.76	0.76	3.85	0.79	0.410
18.การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	3.83	0.75	4.02	0.77	4.09	0.71	4.05	0.83	0.272
19.การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม	3.83	0.41	3.90	0.84	3.76	0.81	3.94	0.80	1.248
รวม	3.75	0.50	3.91	0.62	3.85	0.64	3.94	0.64	0.566

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 25 ปี		25-35 ปี		36-45 ปี		มากกว่า 45 ปี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา									
20.ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานและหมู่ คณะ	3.50	1.05	4.06	0.71	4.16	0.63	4.05	0.75	1.996
21.ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.17	0.75	3.88	0.75	4.05	0.72	4.06	0.74	0.902
22.ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	3.83	0.41	3.94	0.74	3.99	0.73	4.05	0.76	0.457
23.ความก้าวหน้ามีในการปฏิบัติงาน	4.00	0.89	3.68	0.87	3.98	0.78	4.10	0.76	3.616*
24.ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.83	0.75	3.90	0.84	4.08	0.72	4.10	0.79	1.085
รวม	3.87	0.56	3.89	0.56	4.05	0.54	4.07	0.63	1.414
การพัฒนาฝึกอบรม									
25.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.67	0.52	4.00	0.64	3.94	0.71	4.10	0.69	1.807
26.การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.83	0.75	3.82	0.69	3.89	0.73	4.07	0.72	2.447
27.การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต	3.83	0.98	4.02	0.65	3.98	0.69	4.12	0.68	1.224
28.การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	3.33	0.82	3.98	0.62	3.85	0.71	3.99	0.71	2.602*
29.การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	4.00	0.89	3.60	0.97	3.60	0.80	3.75	0.77	1.301
30.การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.33	0.52	3.92	0.88	3.83	0.73	3.90	0.72	1.288
31.การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	3.67	1.21	3.70	1.02	3.44	0.89	3.64	0.79	1.765
รวม	3.67	0.64	3.86	0.66	3.79	0.63	3.94	0.59	1.636
รวมทั้งหมด	3.75	0.49	3.84	0.42	3.85	0.49	3.95	0.50	1.366

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

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

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน
 2. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ
1. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน
 2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด
- นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางกายภาพ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความก้าวหน้ามีในการปฏิบัติงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

การพัฒนาฝึกอบรม พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

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

1. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี และมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี และมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี และมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

และพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และ 36-45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน พนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปี และ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด พนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปี และ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี และมากกว่า 45 ปี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ							
1.ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน	3.72	0.83	3.66	0.77	3.72	0.79	0.219
2.การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน	3.75	0.77	3.67	0.72	3.60	0.91	0.612
3.การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.69	0.82	3.49	0.76	3.60	1.08	2.356
4.การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	3.78	0.88	3.80	0.79	4.12	0.73	1.906
5.ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.66	0.95	3.49	0.95	3.60	1.00	1.262
6.สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	3.84	0.75	3.69	0.83	3.92	0.76	1.852
7.ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน	3.92	0.82	3.78	0.81	4.08	0.64	2.291
8.การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา	3.98	0.75	3.98	0.80	4.12	0.73	0.365
9.การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.49	0.85	3.52	0.82	3.64	0.95	0.342
10.การกำหนดมาตรฐานของผลงาน	3.66	0.87	3.62	0.88	3.84	0.99	0.718
11.การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	3.58	0.86	3.59	0.84	3.88	0.88	1.384
12.การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน	3.45	0.88	3.42	0.87	3.32	0.99	0.221
รวม	3.71	0.67	3.64	0.64	3.79	0.66	0.758
ปัจจัยส่วนบุคคล							
13.ศักยภาพของพนักงาน	4.04	0.62	3.93	0.71	4.08	0.76	1.147
14.ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน	3.98	0.64	3.91	0.68	4.00	0.82	0.568
15.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.05	0.73	4.01	0.68	4.20	0.71	0.831
รวม	4.02	0.54	3.95	0.58	4.09	0.68	1.033
ปัจจัยทางกายภาพ							
16.โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท	3.92	0.85	3.84	0.88	3.92	0.70	0.339
17.สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัท	3.81	0.86	3.81	0.74	3.68	0.90	0.310
18.การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	4.06	0.80	4.08	0.74	3.80	0.91	1.534
19.การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม	3.94	0.77	3.81	0.81	4.08	0.86	1.930
รวม	3.93	0.66	3.88	0.63	3.87	0.55	0.219

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา							
20.ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ	4.13	0.68	4.08	0.72	3.96	0.73	0.598
21.ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.06	0.70	4.02	0.75	4.00	0.76	0.149
22.ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	4.02	0.71	4.02	0.75	3.84	0.75	0.673
23.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.94	0.81	4.00	0.77	4.12	0.97	0.623
24.ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.06	0.83	4.06	0.75	4.12	0.73	0.078
รวม	4.04	0.56	4.04	0.59	4.01	0.67	0.031
การพัฒนาฝึกอบรม							
25.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.96	0.68	4.03	0.69	4.16	0.80	0.883
26.การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.72	3.97	0.74	4.08	0.64	0.563
27.การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต	3.96	0.67	4.07	0.70	4.16	0.69	1.283
28.การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.84	0.67	3.96	0.73	3.96	0.68	1.028
29.การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.64	0.82	3.68	0.83	3.76	0.60	0.223
30.การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.84	0.76	3.86	0.76	4.00	0.58	0.451
31.การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.65	0.89	3.52	0.89	3.64	0.70	0.891
รวม	3.83	0.63	3.87	0.62	3.97	0.55	0.493
รวมทั้งหมด	3.91	0.49	3.88	0.49	3.94	0.50	0.293

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

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

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา และการพัฒนาฝึกอบรม พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ							
1.ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน	3.72	0.76	3.66	0.72	3.73	0.94	0.346
2.การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน	3.59	0.81	3.72	0.72	3.66	0.81	0.733
3.การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.46	0.82	3.59	0.77	3.52	0.91	0.602
4.การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	3.98	0.69	3.78	0.83	3.81	0.86	1.361
5.ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.44	0.84	3.57	0.96	3.54	1.04	0.413
6.สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	3.67	0.82	3.77	0.75	3.76	0.95	0.398
7.ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน	3.70	0.94	3.87	0.74	3.85	0.89	0.967
8.การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา	3.96	0.87	4.02	0.74	3.93	0.83	0.387
9.การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.37	0.88	3.58	0.80	3.41	0.90	2.166
10.การกำหนดมาตรฐานของผลงาน	3.63	0.85	3.67	0.86	3.58	1.00	0.326
11.การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	3.72	0.88	3.64	0.82	3.42	0.90	2.341
12.การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน	3.54	0.79	3.44	0.88	3.28	0.91	1.440
รวม	3.65	0.65	3.69	0.63	3.62	0.73	0.384
ปัจจัยส่วนบุคคล							
13.ศักยภาพของพนักงาน	3.87	0.73	3.98	0.68	4.04	0.69	0.974
14.ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน	3.93	0.67	3.92	0.69	3.99	0.64	0.240
15.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.76	4.04	0.71	4.04	0.60	0.021
รวม	3.94	0.65	3.98	0.58	4.02	0.51	0.336
ปัจจัยทางกายภาพ							
16.โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท	3.87	0.85	3.83	0.85	3.99	0.90	0.852
17.สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัท	3.76	0.67	3.78	0.80	3.89	0.84	0.560
18.การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	3.98	0.84	4.03	0.79	4.21	0.63	1.831
19.การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม	3.70	0.88	3.91	0.78	3.83	0.83	1.518
รวม	3.83	0.62	3.89	0.64	3.98	0.63	0.917

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา							
20.ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ	4.09	0.62	4.09	0.73	4.07	0.72	0.022
21.ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.00	0.78	4.09	0.73	3.86	0.68	2.905
22.ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	3.89	0.77	4.06	0.73	3.93	0.72	1.587
23.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.04	0.75	4.00	0.81	3.92	0.79	0.442
24.ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.98	0.69	4.08	0.84	4.07	0.57	0.337
รวม	4.00	0.57	4.06	0.61	3.97	0.52	0.825
การพัฒนาฝึกอบรม							
25.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.91	0.65	4.03	0.70	4.06	0.69	0.831
26.การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.98	0.74	3.97	0.70	3.93	0.80	0.104
27.การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต	4.04	0.64	4.01	0.69	4.15	0.69	1.173
28.การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.81	0.68	3.96	0.71	3.90	0.72	0.945
29.การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.46	0.82	3.74	0.78	3.62	0.90	2.688
30.การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.63	0.78	3.91	0.70	3.92	0.82	3.254*
31.การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.46	0.88	3.63	0.83	3.45	0.98	1.622
รวม	3.76	0.59	3.89	0.60	3.86	0.68	1.055
รวมทั้งหมด	3.83	0.49	3.90	0.50	3.89	0.44	0.440

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

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

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ บังคับส่วนบุคคล บังคับทางกายภาพ และบังคับทางสังคมและจิตวิทยา พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การพัฒนาฝึกอบรม พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

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

1. การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น พนักงานที่มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	ต่ำกว่า 20,000 บาท		20,000- 50,000 บาท		มากกว่า 50,000 บาท		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ							
1.ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน	3.34	0.83	3.67	0.76	3.80	0.81	4.258*
2.การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน	3.31	0.78	3.71	0.72	3.77	0.77	4.856**
3.การได้รับคำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.44	0.91	3.51	0.73	3.67	0.90	1.809
4.การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	3.81	0.82	3.76	0.82	3.94	0.79	1.800
5.ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.63	0.75	3.43	0.96	3.75	0.96	4.392*
6.สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	3.78	0.75	3.68	0.78	3.90	0.85	2.830
7.ความเชื่อถือได้ในการปฏิบัติงาน	3.94	0.84	3.80	0.78	3.90	0.83	0.835
8.การปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลา	4.00	0.72	3.96	0.75	4.05	0.85	0.556
9.การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.56	0.95	3.43	0.81	3.68	0.85	3.494*
10.การกำหนดมาตรฐานของผลงาน	3.63	0.87	3.54	0.87	3.87	0.88	5.430**
11.การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	3.53	0.92	3.52	0.83	3.81	0.85	4.501*
12.การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน	3.59	0.80	3.32	0.87	3.59	0.89	4.309*
รวม	3.63	0.58	3.61	0.63	3.81	0.70	3.704*
ปัจจัยส่วนบุคคล							
13.ศักยภาพของพนักงาน	3.84	0.68	3.94	0.68	4.07	0.69	1.923
14.ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน	4.00	0.72	3.92	0.67	3.95	0.68	0.267
15.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.13	0.66	3.93	0.70	4.22	0.65	6.764**
รวม	3.99	0.55	3.93	0.58	4.08	0.59	2.500
ปัจจัยทางกายภาพ							
16.โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท	3.84	0.77	3.82	0.87	3.97	0.85	1.156
17.สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกของบริษัท	3.78	0.83	3.77	0.76	3.86	0.84	0.516
18.การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	4.00	0.80	4.00	0.79	4.20	0.71	2.695
19.การเพิ่มพูนความรู้และการฝึกอบรม	3.87	0.79	3.82	0.83	3.95	0.76	0.869
รวม	3.87	0.58	3.85	0.65	4.00	0.61	1.892

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่า 20,000 บาท		20,000- 50,000 บาท		มากกว่า 50,000 บาท		F
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา							
20.ความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานและหมู่คณะ	4.00	0.80	4.05	0.68	4.18	0.73	1.519
21.ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.06	0.76	3.98	0.71	4.13	0.76	1.484
22.ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	4.03	0.65	3.92	0.73	4.17	0.75	4.470*
23.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.88	0.75	3.90	0.80	4.21	0.77	6.103**
24.ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.03	0.78	3.98	0.77	4.23	0.76	3.772*
รวม	4.00	0.57	3.97	0.56	4.18	0.62	5.192**
การพัฒนาฝึกอบรม							
25.การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.97	0.59	3.96	0.70	4.14	0.68	2.389
26.การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.94	0.62	3.89	0.73	4.11	0.72	3.270*
27.การฝึกอบรมเพื่อขยายงานในอนาคต	4.03	0.59	3.99	0.70	4.15	0.68	2.097
28.การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.94	0.67	3.85	0.70	4.06	0.71	3.294*
29.การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.91	0.69	3.60	0.82	3.75	0.81	2.869
30.การฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.91	0.69	3.85	0.76	3.89	0.75	0.166
31.การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.88	0.79	3.50	0.88	3.63	0.87	3.011*
รวม	3.94	0.53	3.81	0.62	3.96	0.62	2.604
รวมทั้งหมด	3.89	0.44	3.83	0.48	4.01	0.50	4.812**

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

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

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

หลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
2. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 รายการ คือ

1. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน
 2. ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน
 3. การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
 4. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด
 5. การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน
- นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยทางกายภาพ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ความก้าวหน้ามีในการปฏิบัติงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน
 2. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาการปฏิบัติงาน
- นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

การพัฒนาฝึกอบรม พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 รายการ คือ

1. การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง
 2. การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน
 3. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

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

1. ความชัดเจนของแนวคิดในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,000-50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
2. การใช้สามัญสำนึกพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,000-50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
3. ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
4. การแจ้งลักษณะการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
5. การกำหนดมาตรฐานของผลงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
6. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7. การให้บำเหน็จรางวัลงานการปฏิบัติงานดีและได้มาตรฐาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

9. ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. ความก้าวหน้ามีในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,000-50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

11. ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

12. การพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

13. การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-50,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

14. การฝึกอบรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 20,000-50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05