

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ของการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลการแปลผลของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
ตัวเลข	หมายถึง	ความถี่ หรือ ค่าร้อยละ
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (T-distribution)
F	หมายถึง	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-distribution)
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
Sig	หมายถึง	แสดงถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\infty = 0.05$
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\infty = 0.01$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ใช้เกณฑ์ดังนี้ Best W. John. (1977, p.190)

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

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการโรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการโรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวน(ความถี่)และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	75	50.68
หญิง	73	49.32
รวม	148	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงเพศ พบว่า พนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.68 ส่วนเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 49.32

ตารางที่ 4.2 จำนวน(ความถี่)และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-30 ปี	34	22.97
31-40 ปี	35	23.65
41-50 ปี	39	26.35
51 ปีขึ้นไป	40	27.03
รวม	148	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงอายุ พบว่า พนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03 รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.35 อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.65 และอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวน(ความถี่)และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	39.87
ปริญญาตรี	71	47.97
สูงกว่าปริญญาตรี	18	12.16
รวม	148	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงระดับการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิทกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 47.97 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.87 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.16 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** จำนวน(ความถี่)และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	66	44.59
สมรส	60	40.54
หย่าร้าง	22	14.87
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 แสดงสถานภาพ พบว่า พนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.59 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 40.54 และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.87 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** จำนวน(ความถี่)และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	31	20.95
15,001–25,000 บาท	36	24.32
25,001–35,000 บาท	38	25.68
35,001 บาทขึ้นไป	43	29.05
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 แสดงรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 29.05 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 25,001–35,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.68 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001–25,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.95 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** จำนวน(ความถี่)และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแผนก

แผนก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานต้อนรับ	56	37.84
พนักงานทำความสะอาด	28	18.92
พนักงานฝ่ายบริการอาหารและเครื่องดื่ม	64	43.24
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 แสดงแผนก พบว่า พนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่อยู่แผนกพนักงานฝ่ายบริการอาหารและเครื่องดื่ม จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 43.24 รองลงมาอยู่แผนกพนักงานต้อนรับ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 และอยู่แผนกพนักงานทำความสะอาด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.92 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** จำนวน(ความถี่)และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	29	19.59
1-5 ปี	36	24.32
6-10 ปี	31	20.95
11 ปีขึ้นไป	52	35.14
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.7 แสดงอายุงาน พบว่า พนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่ มีอายุงานอยู่ในช่วง 11 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14 รองลงมา มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 มีอายุงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.95 และมีอายุงานอยู่ในช่วง น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.59 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	n = 148		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. คุณภาพของงาน	3.46	0.73	ปานกลาง
2. ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน	3.51	0.76	มาก
3. ความสามารถในการปรับตัว	3.48	0.80	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.22	0.75	ปานกลาง
5. การพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.43	0.75	ปานกลาง
6. การมีมนุษยสัมพันธ์	3.33	0.77	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.41</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.8 โดยภาพรวม พบว่า พนักงานฝ่ายบริการโรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ ความสามารถในการปรับตัว ( $\bar{x} = 3.48$ ) คุณภาพของงาน ( $\bar{x} = 3.46$ ) การพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 3.43$ ) การมีมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.33$ ) และ ความรับผิดชอบในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.22$ ) ส่วนความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน ( $\bar{x} = 3.51$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ด้านคุณภาพของงาน

คุณภาพของงาน	n = 148		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กระบวนการในการปฏิบัติงานขององค์กรมีความซับซ้อน	3.30	0.90	ปานกลาง
2. การตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานขององค์กรสูงเกินไป	3.47	0.88	ปานกลาง
3. ในการปฏิบัติงานมีหัวหน้างานตรวจสอบความถูกต้องหรือชี้แนะเมื่อเกิดปัญหา	3.53	0.84	มาก
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีตัวชี้วัดคุณภาพอย่างแท้จริง	3.22	0.98	ปานกลาง
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความยืดหยุ่น เช่น ให้เวลาในการทำงานน้อย เป็นต้น	3.78	0.93	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.46</b>	<b>0.73</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.9 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า พนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความยืดหยุ่น เช่น ให้เวลาในการทำงานน้อย เป็นต้น ( $\bar{x} = 3.78$ ) และในการปฏิบัติงานมีหัวหน้างานตรวจสอบความถูกต้องหรือชี้แนะเมื่อเกิดปัญหา ( $\bar{x} = 3.53$ ) ส่วนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานขององค์กรสูงเกินไป ( $\bar{x} = 3.47$ ) กระบวนการในการปฏิบัติงานขององค์กรมีความซับซ้อน ( $\bar{x} = 3.30$ ) และงานที่ได้รับมอบหมายมีตัวชี้วัดคุณภาพอย่างแท้จริง ( $\bar{x} = 3.22$ )

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ด้านความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน

ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน	n = 148		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	3.45	0.89	ปานกลาง
2. องค์กรของท่านมีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.37	0.93	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมเพียงพอต่อการจัดการความรู้เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน	3.53	0.86	มาก
4. องค์กรของท่านให้โอกาสปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด	3.59	0.88	มาก
5. ท่านมีความกระตือรือร้น อดทนในการทำงานและติดตามงานอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.61	0.92	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 ด้านความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน พบว่า พนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความกระตือรือร้น อดทนในการทำงานและติดตามงานอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.61$ ) องค์กรของท่านให้โอกาสปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ( $\bar{x} = 3.59$ ) และองค์กรของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมเพียงพอต่อการจัดการความรู้เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.53$ ) ส่วนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ( $\bar{x} = 3.45$ ) และองค์กรของท่านมีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ( $\bar{x} = 3.37$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ด้านความสามารถในการปรับตัว

ความสามารถในการปรับตัว	n = 148		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมักปรับตัวไม่ทัน หากต้องปฏิบัติงานร่วมกับแผนกอื่น	3.42	0.98	ปานกลาง
2. ท่านมีข้อจำกัดในเรื่องของการเปลี่ยนเวลาการทำงาน เช่น การแลกเปลี่ยนเวลาการทำงาน จากเข้าทำงานช่วงเช้า เปลี่ยนเป็นเข้าทำงานช่วงบ่าย	3.31	1.06	ปานกลาง
3. ในแผนกของท่านยังขาดการช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน	3.89	0.90	มาก
4. ท่านมีความซื่อสัตย์และตั้งใจทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	3.57	0.88	มาก
5. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.23	1.05	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.80</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.11 ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า พนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการโรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ในแผนกของท่านยังขาดการช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน ( $\bar{x} = 3.89$ ) และท่านมีความซื่อสัตย์และตั้งใจทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{x} = 3.57$ ) ส่วนความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมักปรับตัวไม่ทัน หากต้องปฏิบัติงานร่วมกับแผนกอื่น ( $\bar{x} = 3.42$ ) ท่านมีข้อจำกัดในเรื่องของการเปลี่ยนเวลาการทำงาน เช่น การแลกเปลี่ยนเวลาการทำงาน จากเข้าทำงานช่วงเช้าเปลี่ยน เป็นเข้าทำงานช่วงบ่าย ( $\bar{x} = 3.31$ )และท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ( $\bar{x} = 3.23$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

ความรับผิดชอบในการทำงาน	n = 148		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน	3.58	0.87	มาก
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.24	0.88	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านให้อิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ	2.86	1.00	ปานกลาง
4. ท่านยอมรับภาระหน้าที่ในการดำเนินงานให้สำเร็จโดยคำนึงถึงเป้าหมายงานเป็นหลัก	2.96	1.11	ปานกลาง
5. ท่านมีความตั้งใจในการทำงานให้มีคุณภาพ และช่วยเหลืองานในหมู่คณะ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน	3.45	1.05	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>0.75</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.12 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่า พนักงานฝ่ายบริการโรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการโรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน ( $\bar{x} = 3.58$ ) ส่วนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีความตั้งใจในการทำงานให้มีคุณภาพ และช่วยเหลืองานในหมู่คณะ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.45$ ) ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{x} = 3.24$ ) ท่านยอมรับภาระหน้าที่ในการดำเนินงานให้สำเร็จโดยคำนึงถึงเป้าหมายงานเป็นหลัก ( $\bar{x} = 2.96$ ) และองค์กรของท่านให้อิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{x} = 2.86$ )

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุโขมิวิท กรุงเทพฯ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	n = 148		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ในองค์กรของท่านมีการนำความรู้ที่ได้มาใหม่ มาเพิ่มทักษะและพัฒนาการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.60	0.85	มาก
2. ในองค์กรของท่านส่งเสริมให้มีการนำทักษะความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	3.32	0.78	ปานกลาง
3. ในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	3.40	0.83	ปานกลาง
4. ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไข ปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวของท่านเอง	3.42	0.90	ปานกลาง
5. ท่านให้ความร่วมมือกับองค์กรในการพัฒนาและปรับปรุงงาน	3.43	0.87	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.43</b>	<b>0.75</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.13 ด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า พนักงานฝ่ายบริการโรงแรมแกรนด์สุโขมิวิท กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุโขมิวิท กรุงเทพฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ในองค์กรของท่านมีการนำความรู้ที่ได้มาใหม่ มาเพิ่มทักษะและพัฒนาการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 3.60$ ) ส่วนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านให้ความร่วมมือกับองค์กร ในการพัฒนาและปรับปรุงงาน ( $\bar{x} = 3.43$ ) ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวของท่านเอง ( $\bar{x} = 3.42$ ) ในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 3.40$ ) และในองค์กรของท่านส่งเสริมให้มีการนำทักษะความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 3.32$ )

**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

การมีมนุษยสัมพันธ์	n = 148		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน	3.17	0.98	ปานกลาง
2. เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.38	0.82	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ	3.47	0.82	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.31	0.95	ปานกลาง
5. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแผนกกับองค์กร	3.34	0.84	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.33</b>	<b>0.77</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.14 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่า พนักงานฝ่ายบริการโรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ( $\bar{x} = 3.47$ ) ส่วนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.38$ ) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแผนกกับองค์กร ( $\bar{x} = 3.34$ ) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.31$ ) และภายในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน ( $\bar{x} = 3.17$ )

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุโขมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุโขมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ

รายการ	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. คุณภาพของงาน	3.30	0.69	3.62	0.74	- 2.756	0.007*
2. ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน	3.35	0.76	3.67	0.73	- 2.613	0.010*
3. ความสามารถในการปรับตัว	3.34	0.87	3.63	0.70	- 2.261	0.025*
4. ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.05	0.74	3.38	0.73	- 2.741	0.007*
5. การพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.33	0.79	3.54	0.68	- 1.696	0.092
6. การมีมนุษยสัมพันธ์	3.19	0.81	3.48	0.70	- 2.308	0.022*
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.26</b>	<b>0.66</b>	<b>3.55</b>	<b>0.62</b>	<b>- 2.794</b>	<b>0.006*</b>

\*Sig < 0.05

\*\*Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการโรงแรมแกรนด์สุโขมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยภาพรวม พบว่า เพศหญิง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าเพศชาย ยกเว้นด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ

รายการ	อายุ	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
คุณภาพของงาน	21-30 ปี	34	3.30	0.76	4.835	0.003*
	31-40 ปี	35	3.48	0.66		
	41-50 ปี	39	3.80	0.66		
	51 ปีขึ้นไป	40	3.25	0.73		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.46</b>	<b>0.73</b>		
ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน	21-30 ปี	34	3.38	0.81	3.875	0.011*
	31-40 ปี	35	3.48	0.75		
	41-50 ปี	39	3.85	0.72		
	51 ปีขึ้นไป	40	3.33	0.69		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.51</b>	<b>0.76</b>		
ความสามารถในการปรับตัว	21-30 ปี	34	3.21	0.88	3.884	0.010*
	31-40 ปี	35	3.57	0.63		
	41-50 ปี	39	3.78	0.80		
	51 ปีขึ้นไป	40	3.35	0.78		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.48</b>	<b>0.80</b>		
ความรับผิดชอบในการทำงาน	21-30 ปี	34	3.02	0.80	3.006	0.032*
	31-40 ปี	35	3.25	0.69		
	41-50 ปี	39	3.49	0.79		
	51 ปีขึ้นไป	40	3.09	0.66		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.21</b>	<b>0.75</b>		
การพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	21-30 ปี	34	3.36	0.73	2.899	0.037*
	31-40 ปี	35	3.58	0.64		
	41-50 ปี	39	3.62	0.71		
	51 ปีขึ้นไป	40	3.19	0.82		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.43</b>	<b>0.74</b>		
การมีมนุษยสัมพันธ์	21-30 ปี	34	3.28	0.72	0.908	0.439
	31-40 ปี	35	3.26	0.76		
	41-50 ปี	39	3.51	0.83		
	51 ปีขึ้นไป	40	3.28	0.76		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.33</b>	<b>0.77</b>		

**ตารางที่ 4.16** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุโขมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	อายุ	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ภาพรวม	21-30 ปี	34	3.26	0.69	3.780	0.012*
	31-40 ปี	35	3.44	0.57		
	41-50 ปี	39	3.67	0.65		
	51 ปีขึ้นไป	40	3.25	0.63		
	รวม	148	3.41	0.65		

\*Sig < 0.05 \*\*Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุโขมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยภาพรวมพบว่า อายุช่วง 41-50 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าช่วงอายุอื่นยกเว้นด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.17** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุโขมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{x}$	อายุ			
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.30	3.48	3.80	3.25
21-30 ปี	3.30	-	- 0.18	- 0.50*	0.05
31-40 ปี	3.48		-	- 0.32	0.23
41-50 ปี	3.80			-	0.55*
51 ปีขึ้นไป	3.25				-

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุโขมวิท กรุงเทพฯ ที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานของพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.18** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ ด้านความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน

ด้านความรู้และ ความสามารถในการ เรียนรู้ในงาน	$\bar{x}$	อายุ			
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.38	3.48	3.85	3.33
21-30 ปี	3.38	-	- 0.10	- 0.46*	0.05
31-40 ปี	3.48		-	- 0.36*	0.15
41-50 ปี	3.85			-	0.52*
51 ปีขึ้นไป	3.33				-

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน ของพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 21-30 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.19** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ ด้านความสามารถในการปรับตัว

ด้านความสามารถใน การปรับตัว	$\bar{x}$	อายุ			
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.21	3.57	3.78	3.35
21-30 ปี	3.21	-	- 0.35	0.57*	- 0.13
31-40 ปี	3.57		-	- 0.21	0.22
41-50 ปี	3.78			-	0.43*
51 ปีขึ้นไป	3.35				-

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปรับตัวของพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.20** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ ในการทำงาน	$\bar{x}$	อายุ			
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.02	3.25	3.49	3.09
21-30 ปี	3.02	-	- 0.22	- 0.46*	- 0.06
31-40 ปี	3.25		-	- 0.23	0.16
41-50 ปี	3.49			-	0.40*
51 ปีขึ้นไป	3.09				-

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ของพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.21** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนาและ ปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	$\bar{x}$	อายุ			
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.36	3.58	3.62	3.19
21-30 ปี	3.36	-	- 0.21	- 0.25	0.17
31-40 ปี	3.58		-	- 0.03	0.39
41-50 ปี	3.62			-	0.43*
51 ปีขึ้นไป	3.19				-

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ของพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ ภาพรวม

ภาพรวม	$\bar{x}$	อายุ			
		21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.26	3.44	3.67	3.25
21-30 ปี	3.26	-	- 0.17	- 0.41*	0.01
31-40 ปี	3.44		-	- 0.23	0.19
41-50 ปี	3.67			-	0.42*
51 ปีขึ้นไป	3.25				-

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวม ของพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.31	0.69	4.314	0.015*
	ปริญญาตรี	71	3.64	0.72		
	สูงกว่าปริญญาตรี	18	3.26	0.74		
	รวม	148	3.40	0.73		
ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.39	0.69	3.735	0.026*
	ปริญญาตรี	71	3.68	0.75		
	สูงกว่าปริญญาตรี	18	3.23	0.93		
	รวม	148	3.43	0.76		
ความสามารถในการปรับตัว	ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.40	0.77	2.283	0.106
	ปริญญาตรี	71	3.62	0.81		
	สูงกว่าปริญญาตรี	18	3.23	0.83		
	รวม	148	3.42	0.80		
ความรับผิดชอบในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.04	0.56	5.965	0.003*
	ปริญญาตรี	71	3.43	0.80		
	สูงกว่าปริญญาตรี	18	2.94	0.90		
	รวม	148	3.14	0.75		

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
การพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.40	0.62	0.769	0.466
	ปริญญาตรี	71	3.50	0.80		
	สูงกว่าปริญญาตรี	18	3.27	0.90		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.39</b>	<b>0.74</b>		
การมีมนุษยสัมพันธ์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.28	0.64	1.995	0.140
	ปริญญาตรี	71	3.45	0.83		
	สูงกว่าปริญญาตรี	18	3.07	0.87		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.27</b>	<b>0.77</b>		
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	3.30	0.52	3.812	0.024*
	ปริญญาตรี	71	3.55	0.70		
	สูงกว่าปริญญาตรี	18	3.17	0.76		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.34</b>	<b>0.65</b>		

\*Sig < 0.05      \*\*Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยภาพรวมพบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า ระดับการศึกษาอื่น ยกเว้น ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.24** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพ ของงาน	$\bar{x}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.31	3.64	3.26
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.31	-	- 0.33*	0.05
ปริญญาตรี	3.64		-	0.38*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.26			-

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.25** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน

ด้านความรู้ และความสามารถในการ เรียนรู้ในงาน	$\bar{x}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.39	3.68	3.23
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.39	-	- 0.28*	0.15
ปริญญาตรี	3.68		-	0.44*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.23			-

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

ด้าน ความรับผิดชอบ ในการทำงาน	$\bar{x}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.04	3.43	2.94
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.04	-	- 0.38*	0.09
ปริญญาตรี	3.43		-	0.48*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.94			-

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวม

ภาพรวม	$\bar{x}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.30	3.55	3.17
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.30	-	- 0.24*	0.13
ปริญญาตรี	3.55		-	0.38*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.17			-

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวม ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพ

รายการ	สถานภาพ	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
คุณภาพของงาน	โสด	66	3.63	0.74	3.718	0.027*
	สมรส	60	3.36	0.67		
	หย่าร้าง	22	3.23	0.77		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.41</b>	<b>0.73</b>		
ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน	โสด	66	3.64	0.82	2.133	0.122
	สมรส	60	3.45	0.73		
	หย่าร้าง	22	3.29	0.59		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.46</b>	<b>0.76</b>		
ความสามารถในการปรับตัว	โสด	66	3.68	0.78	3.946	0.021*
	สมรส	60	3.37	0.80		
	หย่าร้าง	22	3.22	0.77		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.42</b>	<b>0.80</b>		
ความรับผิดชอบในการทำงาน	โสด	66	3.41	0.80	5.193	0.007*
	สมรส	60	3.12	0.68		
	หย่าร้าง	22	2.88	0.63		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.14</b>	<b>0.75</b>		
การพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	โสด	66	3.58	0.82	2.539	0.082
	สมรส	60	3.33	0.65		
	หย่าร้าง	22	3.25	0.69		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.39</b>	<b>0.74</b>		
การมีมนุษยสัมพันธ์	โสด	66	3.46	0.79	2.446	0.090
	สมรส	60	3.29	0.77		
	หย่าร้าง	22	3.06	0.64		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.27</b>	<b>0.77</b>		
ภาพรวม	โสด	66	3.57	0.71	4.359	0.015*
	สมรส	60	3.32	0.60		
	หย่าร้าง	22	3.16	0.53		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.35</b>	<b>0.65</b>		

\*Sig < 0.05

\*\*Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยภาพรวมพบว่า สถานภาพโสด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า สถานภาพอื่น ยกเว้น ด้านความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.29** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพ ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{x}$	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง
		3.63	3.36	3.23
โสด	3.63	-	0.27*	0.40*
สมรส	3.36	-	-	0.12
หย่าร้าง	3.23	-	-	-

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.30** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพ ด้านความสามารถในการปรับตัว

ด้านความสามารถในการปรับตัว	$\bar{x}$	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง
		3.68	3.37	3.22
โสด	3.68	-	0.31*	0.46*
สมรส	3.37	-	-	0.14
หย่าร้าง	3.22	-	-	-

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปรับตัวของพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.31** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

ด้าน ความรับผิดชอบ ในการทำงาน	$\bar{x}$	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง
		3.41	3.12	2.88
โสด	3.41	-	0.28*	0.53*
สมรส	3.12		-	0.24
หย่าร้าง	2.88			-

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ของพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.32** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพ ภาพรวม

ภาพรวม	$\bar{x}$	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง
		3.57	3.32	3.16
โสด	3.57	-	0.24*	0.41*
สมรส	3.32		-	0.16
หย่าร้าง	3.16			-

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวม ของพนักงาน ที่มีสถานภาพโสดและสมรส แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายการ	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	31	3.32	0.65	2.869	0.039*
	15,001-25,000 บาท	36	3.75	0.72		
	25,001-35,000 บาท	38	3.32	0.60		
	35,001 บาทขึ้นไป	43	3.45	0.84		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.46</b>	<b>0.73</b>		
ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	31	3.38	0.66	1.297	0.278
	15,001-25,000 บาท	36	3.72	0.91		
	25,001-35,000 บาท	38	3.50	0.60		
	35,001 บาทขึ้นไป	43	3.44	0.82		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.51</b>	<b>0.76</b>		
ความสามารถในการปรับตัว	ต่ำกว่า 15,000 บาท	31	3.37	0.79	2.153	0.096
	15,001-25,000 บาท	36	3.74	0.79		
	25,001-35,000 บาท	38	3.52	0.71		
	35,001 บาทขึ้นไป	43	3.32	0.86		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.49</b>	<b>0.80</b>		
ความรับผิดชอบในการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	31	3.00	0.64	2.088	0.104
	15,001-25,000 บาท	36	3.44	0.76		
	25,001-35,000 บาท	38	3.16	0.69		
	35,001 บาทขึ้นไป	43	3.23	0.83		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.21</b>	<b>0.75</b>		
การพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 15,000 บาท	31	3.31	0.64	1.611	0.190
	15,001-25,000 บาท	36	3.63	0.79		
	25,001-35,000 บาท	38	3.30	0.59		
	35,001 บาทขึ้นไป	43	3.47	0.87		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.43</b>	<b>0.74</b>		
การมีมนุษยสัมพันธ์	ต่ำกว่า 15,000 บาท	31	3.10	0.61	3.815	0.011*
	15,001-25,000 บาท	36	3.63	0.84		
	25,001-35,000 บาท	38	3.16	0.63		
	35,001 บาทขึ้นไป	43	3.41	0.85		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.33</b>	<b>0.77</b>		

**ตารางที่ 4.33** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ภาพรวม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	31	3.25	0.52	2.616	0.053*
	15,001-25,000 บาท	36	3.65	0.71		
	25,001-35,000 บาท	38	3.33	0.52		
	35,001 บาทขึ้นไป	43	3.39	0.76		
	รวม	148	3.41	0.65		

\*Sig < 0.05 \*\*Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยภาพรวมพบว่า ช่วงรายได้ 15,001-25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงรายได้อื่น ยกเว้น ด้านความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.34** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{x}$	รายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	25,001-35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
		3.32	3.75	3.32	3.45
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.32	-	- 0.42*	0.01	- 0.12
15,001-25,000 บาท	3.75		-	0.43*	0.30
25,001-35,000 บาท	3.32			-	- 0.13
35,001 บาทขึ้นไป	3.45				-

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 25,001–35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.35** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	$\bar{x}$	รายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001–25,000 บาท	25,001–35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
		3.10	3.63	3.16	3.41
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.10	-	- 0.53*	- 0.06	- 0.31
15,001–25,000 บาท	3.63			0.47*	0.22
25,001–35,000 บาท	3.16			-	- 0.25
35,001 บาทขึ้นไป	3.41				-

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 25,001–35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.36** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ภาพรวม

ภาพรวม	$\bar{x}$	รายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001–25,000 บาท	25,001–35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
		3.10	3.63	3.16	3.41
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.10	-	- 0.40*	- 0.78	- 0.13
15,001–25,000 บาท	3.63			0.32*	0.26
25,001–35,000 บาท	3.16			-	- 0.05
35,001 บาทขึ้นไป	3.41				-

จากตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวม ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 25,001–35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.37** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามแผนก

รายการ	แผนก	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
คุณภาพของงาน	พนักงานต้อนรับ	56	3.61	0.66	6.912	0.001*
	พนักงานทำความสะอาด	28	3.71	0.89		
	พนักงานฝ่ายบริการ อาหารและเครื่องดื่ม	64	3.22	0.64		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.51</b>	<b>0.73</b>		
ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน	พนักงานต้อนรับ	56	3.67	0.71	2.332	0.101
	พนักงานทำความสะอาด	28	3.52	0.97		
	พนักงานฝ่ายบริการ อาหารและเครื่องดื่ม	64	3.37	0.70		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.52</b>	<b>0.76</b>		
ความสามารถในการปรับตัว	พนักงานต้อนรับ	56	3.65	0.80	1.875	0.157
	พนักงานทำความสะอาด	28	3.39	0.94		
	พนักงานฝ่ายบริการ อาหารและเครื่องดื่ม	64	3.38	0.73		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.47</b>	<b>0.80</b>		
ความรับผิดชอบในการทำงาน	พนักงานต้อนรับ	56	3.24	0.74	1.787	0.171
	พนักงานทำความสะอาด	28	3.42	1.00		
	พนักงานฝ่ายบริการ อาหารและเครื่องดื่ม	64	3.11	0.61		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.26</b>	<b>0.75</b>		
การพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	พนักงานต้อนรับ	56	3.60	0.57	3.397	0.036*
	พนักงานทำความสะอาด	28	3.51	1.01		
	พนักงานฝ่ายบริการ อาหารและเครื่องดื่ม	64	3.26	0.72		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.46</b>	<b>0.74</b>		

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามแผนก (ต่อ)

รายการ	แผนก	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
การมีมนุษยสัมพันธ์	พนักงานต้อนรับ	56	3.47	0.68	1.877	0.157
	พนักงานทำความสะอาด	28	3.37	1.09		
	พนักงานฝ่ายบริการ อาหารและเครื่องดื่ม	64	3.20	0.66		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.35</b>	<b>0.77</b>		
ภาพรวม	พนักงานต้อนรับ	56	3.54	0.58	3.149	0.046*
	พนักงานทำความสะอาด	28	3.49	0.90		
	พนักงานฝ่ายบริการ อาหารและเครื่องดื่ม	64	3.26	0.56		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.43</b>	<b>0.65</b>		

\*Sig < 0.05      \*\*Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามแผนก พบว่า แผนกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน และด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยภาพรวมพบว่า แผนกพนักงานต้อนรับ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าแผนกอื่น ยกเว้น ด้านความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.38** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามแผนก ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพ ของงาน	$\bar{x}$	แผนก		
		พนักงานต้อนรับ	พนักงาน ทำความสะอาด	พนักงานฝ่ายบริการ อาหารและเครื่องดื่ม
		3.61	3.71	3.22
พนักงานต้อนรับ	3.61	-	- 0.10	0.39*
พนักงานทำความสะอาด	3.71		-	0.49*
พนักงานฝ่ายบริการอาหาร และเครื่องดื่ม	3.22			-

จากตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีแผนกต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานที่มีแผนกพนักงานทำความสะอาด และแผนกพนักงานต้อนรับ แตกต่างกับพนักงานที่มีแผนกพนักงานฝ่ายบริการอาหารและเครื่องดื่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.39** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามแผนก ด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนา และปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง	$\bar{x}$	แผนก		
		พนักงานต้อนรับ	พนักงาน ทำความสะอาด	พนักงานฝ่ายบริการ อาหารและเครื่องดื่ม
		3.60	3.51	3.26
พนักงานต้อนรับ	3.60	-	0.08	0.34*
พนักงานทำความสะอาด	3.51		-	0.25
พนักงานฝ่ายบริการอาหาร และเครื่องดื่ม	3.26			-

จากตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีแผนกต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ของพนักงานที่มีแผนกพนักงานต้อนรับ แตกต่างกับพนักงานที่มีแผนกพนักงานฝ่ายบริการอาหารและเครื่องดื่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามแผนก ภาพรวม

ภาพรวม	$\bar{x}$	แผนก		
		พนักงานต้อนรับ	พนักงาน ทำความสะอาด	พนักงานฝ่ายบริการ อาหารและเครื่องดื่ม
		3.54	3.49	3.26
พนักงานต้อนรับ	3.54	-	0.05	0.28*
พนักงานทำความสะอาด	3.49		-	0.23
พนักงานฝ่ายบริการ อาหารและเครื่องดื่ม	3.26			-

จากตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีแผนกต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวม ของพนักงานที่มีแผนกพนักงานต้อนรับ แตกต่างกับพนักงานที่มีแผนกพนักงานฝ่ายบริการอาหารและเครื่องดื่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงาน

รายการ	อายุงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
คุณภาพของงาน	น้อยกว่า 1 ปี	29	3.81	0.73	3.044	0.031*
	1-5 ปี	36	3.32	0.67		
	6-10 ปี	31	3.37	0.60		
	11 ปีขึ้นไป	52	3.41	0.79		
	รวม	148	3.48	0.73		
ความรู้และความ สามารถในการเรียนรู้ ในงาน	น้อยกว่า 1 ปี	29	3.87	0.71	3.550	0.016*
	1-5 ปี	36	3.27	0.84		
	6-10 ปี	31	3.51	0.69		
	11 ปีขึ้นไป	52	3.48	0.72		
	รวม	148	3.53	0.76		
	รวม	148	3.49	0.80		

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุโขมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

รายการ	อายุงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ความสามารถในการปรับตัว	น้อยกว่า 1 ปี	29	3.77	0.85	2.389	0.071
	1-5 ปี	36	3.25	0.79		
	6-10 ปี	31	3.44	0.66		
	11 ปีขึ้นไป	52	3.51	0.83		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.49</b>	<b>0.80</b>		
ความรับผิดชอบในการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	29	3.59	0.89	3.971	0.009*
	1-5 ปี	36	3.01	0.76		
	6-10 ปี	31	3.27	0.60		
	11 ปีขึ้นไป	52	3.12	0.68		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.25</b>	<b>0.75</b>		
การพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	น้อยกว่า 1 ปี	29	3.79	0.78	3.501	0.017*
	1-5 ปี	36	3.21	0.80		
	6-10 ปี	31	3.42	0.67		
	11 ปีขึ้นไป	52	3.40	0.68		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.43</b>	<b>0.74</b>		
การมีมนุษยสัมพันธ์	น้อยกว่า 1 ปี	29	3.66	0.88	3.444	0.018*
	1-5 ปี	36	3.06	0.74		
	6-10 ปี	31	3.32	0.71		
	11 ปีขึ้นไป	52	3.35	0.70		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.35</b>	<b>0.77</b>		
ภาพรวม	น้อยกว่า 1 ปี	29	3.75	0.73	4.343	0.006*
	1-5 ปี	36	3.19	0.68		
	6-10 ปี	31	3.39	0.55		
	11 ปีขึ้นไป	52	3.38	0.59		
	<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>3.43</b>	<b>0.65</b>		

\*Sig < 0.05 \*\*Sig < 0.01

จากตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุโขมวิท กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุงาน พบว่า อายุงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยภาพรวมพบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่าช่วงอายุงานอื่น ยกเว้น ด้านความสามารถในการปรับตัว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 4.42** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกอายุงาน ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{x}$	อายุงาน			
		น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		3.81	3.32	3.37	3.41
น้อยกว่า 1 ปี	3.81	-	0.49*	0.43*	0.40*
1-5 ปี	3.32		-	- 0.05	- 0.08
6-10 ปี	3.37			-	- 0.03
11 ปีขึ้นไป	3.41				-

จากตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีอายุงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี อายุงาน 6-10 ปี และอายุงาน 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.43** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกอายุงาน ด้านความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน

ด้านความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน	$\bar{x}$	อายุงาน			
		น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		3.87	3.27	3.51	3.48
น้อยกว่า 1 ปี	3.87	-	0.60*	0.35	0.38*
1-5 ปี	3.27		-	- 0.24	- 0.21
6-10 ปี	3.51			-	0.02
11 ปีขึ้นไป	3.48				-

จากตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุโขมวิท กรุงเทพฯ ที่มีอายุงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ในงาน ของพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี และอายุงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.44** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุโขมวิท กรุงเทพฯ จำแนกอายุงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ ในการทำงาน	$\bar{x}$	อายุงาน			
		น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		3.59	3.01	3.27	3.12
น้อยกว่า 1 ปี	3.59	-	0.58*	0.32	0.47*
1-5 ปี	3.01		-	- 0.26	- 0.11
6-10 ปี	3.27			-	0.15
11 ปีขึ้นไป	3.12				-

จากตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุโขมวิท กรุงเทพฯ ที่มีอายุงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ของพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี และอายุงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.45** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุโขมวิท กรุงเทพฯ จำแนกอายุงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนา และปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	$\bar{x}$	อายุงาน			
		น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		3.79	3.21	3.42	3.40
น้อยกว่า 1 ปี	3.79	-	0.58*	0.36	0.38*
1-5 ปี	3.21		-	- 0.21	- 0.19
6-10 ปี	3.42			-	0.01
11 ปีขึ้นไป	3.40				-

จากตารางที่ 4.45 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์สุโขมวิท กรุงเทพฯ ที่มีอายุงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ของพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี และอายุงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.46** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกอายุงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ด้าน การมีมนุษยสัมพันธ์	$\bar{x}$	อายุงาน			
		น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		3.66	3.06	3.32	3.35
น้อยกว่า 1 ปี	3.66	-	0.60*	0.33	0.31
1-5 ปี	3.06		-	- 0.26	- 0.28*
6-10 ปี	3.32			-	- 0.02
11 ปีขึ้นไป	3.35				-

จากตารางที่ 4.46 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีอายุงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.47** ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ของพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ จำแนกอายุงาน ภาพรวม

ภาพรวม	$\bar{x}$	อายุงาน			
		น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		3.75	3.19	3.39	3.38
น้อยกว่า 1 ปี	3.75	-	0.56*	0.36*	0.37*
1-5 ปี	3.19		-	- 0.20	- 0.19
6-10 ปี	3.39			-	0.01
11 ปีขึ้นไป	3.38				-

จากตารางที่ 4.47 ผลการเปรียบเทียบพนักงานฝ่ายบริการ โรงแรมแกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ ที่มีอายุงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวม ของพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี อายุงาน 6-10 ปี และอายุงาน 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี