

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เพื่อศึกษาการขั้นตอนการสรรหาบุคลากรของบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานของบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการของบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการของ บริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขั้นตอนการสรรหาบุคลากรของบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการกับระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย โดยนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด ภูมิลำเนา อายุการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด และปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขั้นตอนการสรรหาบุคลากรบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด

ตอนที่ 7 การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับระดับความพึงพอใจของพนักงานที่บริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ส่งเข้าทำงานในบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอ  
กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยผลต่อความพึงพอใจ
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
$\chi^2$	แทน	ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัดที่มีผลต่อความ  
พึงพอใจของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานในบริษัทไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด มีดังต่อไปนี้

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด

วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด ภูมิลำเนา และอายุการทำงาน โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าความถี่ และร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด ภูมิลำเนา อายุการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	332	100.00
<b>เพศ</b>		
ชาย	60	18.00
หญิง	272	82.00
<b>อายุ (ปี)</b>		
น้อยกว่า 20 ปี	43	12.90
20-30 ปี	280	84.40
30 ปีขึ้นไป	9	2.70
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	170	51.40
สมรส	124	37.20
หม้าย / หย่า	38	11.40
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	30	9.40
มัธยมศึกษาปีที่ 3	92	27.60
มัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า)	122	36.60
อนุปริญญา	88	26.40

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
	332	100.00
<b>แผนกที่สังกัด</b>		
แผนก Assy	111	33.43
แผนก Coating	111	33.43
แผนก Press	110	33.14
<b>ภูมิลำเนา</b>		
พระนครศรีอยุธยา	237	71.39
ลพบุรี	10	3.01
สระบุรี	25	7.53
อ่างทอง	38	11.45
พิจิตร	5	1.50
หนองคาย	4	1.21
สุพรรณบุรี	3	0.90
กำแพงเพชร	2	0.60
อื่นๆ (ตาก, ชัยนาท, นนทบุรี, สมุทรปราการ, นครราชสีมา ,ระยอง, อุตรดิตถ์ และเชียงราย)	8	2.41
<b>อายุการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 เดือน	31	9.33
1-4 เดือน	45	13.55
5-8 เดือน	97	29.22
9-12 เดือน	81	24.40
1 ปีขึ้นไป	78	23.50

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 82.00) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 84.40) สถานภาพโสด (ร้อยละ 51.40) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (ร้อยละ 36.60) รองลงมาจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ร้อยละ 27.60) แผนกที่สังกัดคือ Assy (ประกอบชิ้นงาน) Coating(เคลือบสี) (ร้อยละ 33.43เท่ากัน) และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3 (ร้อยละ 71.39) อายุการทำงานส่วนใหญ่ตั้งแต่ 5-8 เดือน (ร้อยละ 29.22) รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง 9-10 เดือน (ร้อยละ 24.40)

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด

การวิเคราะห์ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ซึ่งหมายถึงการจัดคนให้ไปทำงานในบริษัทไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด เท่านั้น จำแนกค่าความถี่และร้อยละได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าความถี่และร้อยละของขั้นตอนการสรรหาบุคลากรบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด

ขั้นตอนการสรรหาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
1. การคัดเลือกพนักงานเพื่อส่งเข้าทำงานในบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด		
- มีการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดเข้าทำงาน	155	46.69
- มีการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดเข้าทำงาน	53	15.96
- คัดเลือกโดยการเข้าทำการตรวจร่างกายกับคลินิกเท่านั้น	124	37.35
2. การปฐมนิเทศพนักงานเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัทไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด		
- จำเป็นต้องมีการปฐมนิเทศ	301	90.40
- ไม่จำเป็นต้องมีการปฐมนิเทศ	22	6.90
- ตามบริษัทเห็นสมควร	9	2.70

ตาราง 3 (ต่อ)

ขั้นตอนการสรรหาบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
3. การบรรจุเป็นพนักงานประจำ		
- มีโอกาสได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ	280	84.10
- ไม่มีโอกาสได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ	22	6.90
- ไม่ต้องการเป็นพนักงานประจำ	30	9.00
4. การติดต่อกับเจ้าหน้าที่		
- ติดต่อกับเจ้าหน้าที่ที่ประจำอยู่บริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด	243	73.30
- โทรศัพท์ติดต่อบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด	64	19.20
- เดินทางมาติดต่อบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด	25	7.50
5. การดูแลพนักงาน		
- ได้รับการดูแลจากเจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึง	275	82.90
- ไม่ได้รับการดูแลจากเจ้าหน้าที่เลย	13	3.90
- ได้รับการดูแลจากเจ้าหน้าที่เป็นครั้งคราว	44	13.20

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด พบว่า การคัดเลือกพนักงานในการส่งเข้าทำงานในบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดเข้าทำงาน (ร้อยละ 46.69) และส่งผู้ถูกคัดเลือกเข้าทำการตรวจร่างกายกับคลินิก (ร้อยละ 37.35) การปฐมนิเทศพนักงานเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่จำเป็นต้องมีการปฐมนิเทศ (ร้อยละ 90.40) และส่วนใหญ่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ (ร้อยละ 84.10) การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ติดต่อกับเจ้าหน้าที่ที่ประจำอยู่บริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด (ร้อยละ 73.30) พนักงานส่วนใหญ่ได้รับการดูแลจากเจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึง (ร้อยละ 82.90)

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด

ระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านอัตราค่าจ้างที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงาน ด้านสวัสดิการ ด้านการให้บริการ ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ รายละเอียดดังตาราง 4-8

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ด้านอัตราค่าจ้าง

ด้านอัตราค่าจ้าง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ค่าจ้างรายวัน (กรณีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี)	3.86	.904	มาก
2. ค่าจ้างรายวันเมื่อทำงานครบ 1 ปี	3.60	.638	มาก
3. เบี้ยขยัน	3.88	.802	มาก
4. ค่าข้าว	3.66	.627	มาก
5. ค่ากะ	3.82	.808	มาก
6. ค่าทักษะ	3.75	.621	มาก
รวม	3.76	.610	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ด้านอัตราค่าจ้างที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจมาก ( $\bar{X}=3.76$ , S.D.=.610) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. รถ รับ-ส่ง พนักงาน	4.17	.766	มาก
2. หอพักพนักงาน	3.90	.683	มาก
3. สิทธิการลาประเภทต่าง ๆ	3.79	.871	มาก
4. การหยุดพักผ่อนประจำปี	3.64	.723	มาก
5. การเบิกเงินชดเชย	3.75	3.75	มาก
6. การประกันสังคม	3.66	.737	มาก
โดยรวม	3.82	.598	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ด้านสวัสดิการ พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = .598) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ



ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ด้านการให้บริการของบริษัท

ด้านการให้บริการของบริษัท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การจ่ายค่าจ้างตรงตามกำหนด	3.86	.832	มาก
2. ความสะดวกในการติดต่อสอบถาม	3.63	.671	มาก
3. ความรวดเร็วในการให้บริการ	3.73	.869	มาก
4. ความรวดเร็วในการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ให้กับพนักงาน	3.60	.719	มาก
5. แบบฟอร์มการขอใช้บริการมีความชัดเจน และง่ายต่อการกรอกข้อมูล	3.78	.808	มาก
โดยรวม	3.72	.692	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ด้านการให้บริการของบริษัท พบว่า ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจมาก ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = .692) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ของบริษัท

ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ของบริษัท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สถานที่ตั้งบริษัท จี๊อบฯมีความเหมาะสมในการมาติดต่อ	3.76	.752	มาก
2. สภาพแวดล้อมบริษัท	3.69	.709	มาก
3. ความสะอาดของอาคาร สถานที่	3.72	.692	มาก
4. ความทันสมัยของเครื่องมือ	3.68	.671	มาก
5. มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาติดต่อ	3.62	.611	มาก
โดยรวม	3.69	.598	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ของบริษัท พบว่า ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจมาก ( $\bar{X} = 3.69, S.D. = .598$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด โดยภาพรวม

ความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านอัตราค่าจ้าง	3.76	.610	มาก
2. ด้านสวัสดิการ	3.82	.598	มาก
3. ด้านการให้บริการ	3.72	.692	มาก
4. ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์	3.69	.598	มาก
โดยรวม	3.75	.584	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด โดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจมาก ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = .584) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด

ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการจูงใจ ด้านการควบคุม รายละเอียดดังตาราง 9-13

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บริษัทมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีมาตรฐาน	3.86	.921	มาก
2. บริษัทมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.59	.699	มาก
3. การจัดการบริหารบริษัท จ๊อบฯ มีแนวโน้มไปในทางที่ดียิ่งขึ้น	3.82	.854	มาก
4. มีการทบทวนและปรับแผนงานให้มีความเหมาะสมเมื่อมีปัญหาหรือเกิดเหตุขัดข้อง	3.74	.687	มาก
5. มีการแจกใบปลิวและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง	3.83	.802	มาก
โดยรวม	3.77	.675	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ด้านการวางแผน พบว่า ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจมาก ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = .675) และเมื่อพิจารณารายข้อ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ด้านการจัดองค์กร

ด้านการจัดการองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เจ้าหน้าที่ของบริษัท มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	3.73	.711	มาก
2. การจัดเจ้าหน้าที่ในการให้คำแนะนำมีความเหมาะสม	3.74	.734	มาก
3. ตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ มีความสัมพันธ์ อย่างเหมาะสม	3.72	.759	มาก
4. กระบวนการในการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างทั่วถึง	3.75	.745	มาก
5. จำนวนของเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน	3.78	.683	มาก
โดยรวม	3.74	.588	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ด้านการจัดการองค์กร พบว่า ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจมาก ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = .588) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ด้านการจูงใจ

ด้านการจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ชื่อเสียงของบริษัทเป็นที่ยอมรับ	3.84	.766	มาก
2. ความมีมาตรฐานที่ดีของเจ้าหน้าที่	3.67	.660	มาก
3. การให้รางวัลแก่พนักงาน เช่น โบนัสประจำปี	3.86	.714	มาก
4. ชุมพนักงาน IME ที่แจกให้เป็นชุดที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐาน	3.85	.634	มาก
โดยรวม	3.81	.555	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ด้านการจูงใจ พบว่า ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจมาก ( $\bar{X}=3.81$ , S.D. = .555) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ  
เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เจ้าหน้าที่มีการตามเรื่องที่มีการร้องเรียนให้กับ พนักงาน	3.85	.769	มาก
2. การจัดเวลาในการให้บริการของบริษัทมีความ เหมาะสม	3.66	.615	มาก
3. มีการแก้ไข และปรับปรุงผลการทำงานของบริษัท	3.74	.725	มาก
4. พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการ ให้บริการได้ตลอดเวลา	3.66	.641	มาก
โดยรวม	3.73	.592	มาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด  
ด้านการควบคุม พบว่า ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจมาก ( $\bar{X}=3.73$ , S.D. = .592) และเมื่อ  
พิจารณารายข้อ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารจัดการ  
บริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด โดยภาพรวม

ปัจจัยการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน	3.77	.675	มาก
2. ด้านการจัดการองค์กร	3.74	.588	มาก
3. ด้านการจูงใจ	3.81	.555	มาก
4. ด้านการควบคุม	3.73	.592	มาก
โดยรวม	3.76	.556	มาก

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารจัดการมาก ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = .556) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารจัดการในระดับมากทุกข้อ

#### ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด ภูมิลำเนา และ อายุการทำงาน ดังแสดงในตาราง 14 – 40 ซึ่งมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

ตาราง 14 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ  
 เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ

ระดับความพึงพอใจ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 60)		หญิง (n = 273)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านอัตราค่าจ้าง	3.68	.540	3.78	.624	-1.228	.222
2. ด้านสวัสดิการ	3.73	.598	3.84	.597	-1.208	.228
3. ด้านการให้บริการ	3.64	.641	3.79	.702	-.945	.345
4. ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์	3.65	.539	3.70	.611	-.759	.449
โดยรวม	3.68	.580	3.77	.633	-1.035	.311

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทุกด้าน คือ ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านการให้บริการ ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ แสดงว่า พนักงานที่เพศแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน



ตาราง 15 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์จำกัด จำแนกตามอายุ

ระดับความพึงพอใจ		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านอัตราค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	10.177	2	5.089	14.782	.000*
	ภายในกลุ่ม	113.603	330	.344		
	รวม	123.780	332			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	9.751	2	4.876	14.754	.000*
	ภายในกลุ่ม	109.049	330	.330		
	รวม	118.800	332			
3. ด้านการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	11.985	2	5.992	13.444	.000*
	ภายในกลุ่ม	147.087	330	.446		
	รวม	159.072	332			
4. ด้านสถานที่/วัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	7.566	2	3.783	11.202	.000*
	ภายในกลุ่ม	111.443	330	.338		
	รวม	119.010	332			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.8698	2	4.935	13.546	.000*
	ภายในกลุ่ม	120.296	330	0.3645		
	รวม	130.166	332			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทุกด้าน คือ ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านการให้บริการ ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ แสดงว่า พนักงานที่อายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังแสดงไว้ในตาราง 16 - 18 ต่อไปนี้

ตาราง 16 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็น  
รายคู่ ระหว่างด้านอัตราค่าจ้างกับอายุ

ด้านอัตราค่าจ้าง	น้อยกว่า 20 ปี	20-30 ปี	30 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 20 ปี			
20-30 ปี	.4573*		.5818*
30 ปีขึ้นไป			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 16 กลุ่มตัวอย่างตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี (.4573 ) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป (.5818)

ตาราง 17 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็น  
รายคู่ ระหว่างด้านสวัสดิการกับอายุ

ด้านสวัสดิการ	น้อยกว่า 20 ปี	20-30 ปี	30 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 20 ปี			
20-30 ปี	.4388*		.5999*
30 ปีขึ้นไป			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 17 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุน้อยกว่า 20 ปี(.4388) และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ30 ปีขึ้นไป (.5999)

ตาราง 18 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการให้บริการกับอายุ

ด้านการให้บริการ	น้อยกว่า 20 ปี	20-30 ปี	30 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 20 ปี			
20-30 ปี	.4780*		.6924*
30 ปีขึ้นไป			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 18 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุน้อยกว่า 20 ปี (.4780) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป (.6924)

ตาราง 19 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์กับอายุ

ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์	น้อยกว่า 20 ปี	20-30 ปี	30 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 20 ปี			
20-30 ปี	.3422*		.6497*
30 ปีขึ้นไป			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 19 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุน้อยกว่า 20 ปี (.3422) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปีมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป (.6497)

ตาราง 20 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความพึงพอใจ		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านอัตราค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	8.877	3	2.959	8.472	.000*
	ภายในกลุ่ม	114.903	329	.349		
	รวม	123.780	332			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	7.112	3	2.371	6.983	.000*
	ภายในกลุ่ม	111.688	329	.339		
	รวม	118.800	332			
3. ด้านการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	10.699	3	3.566	7.908	.000*
	ภายในกลุ่ม	148.373	329	.451		
	รวม	159.072	332			
4. ด้านสถานที่/วัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	7.703	3	2.569	7.595	.000*
	ภายในกลุ่ม	111.302	329	.338		
	รวม	119.010	332			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.59775	3	2.866	7.740	.000*
	ภายในกลุ่ม	121.5665	329	0.369		
	รวม	130.1655	332			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทุกด้าน คือ ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านการให้บริการ ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ แสดงว่าพนักงานที่สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังแสดงไว้ในตาราง 20-23 ต่อไปนี้

ตาราง 21 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านอัตราค่าจ้างกับสถานภาพสมรส

ด้านอัตราค่าจ้าง	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด			.2950*
สมรส	.2640*		.5489*
หม้าย/หย่า			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 21 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า (.2950) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด (.2640) และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า (.5489)

ตาราง 22 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านสวัสดิการกับสถานภาพสมรส

ด้านสวัสดิการ	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด			
สมรส	.2734*		.4531*
หม้าย/หย่า			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 22 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด(.2734) และ หม้าย/หย่า (.4531)

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการให้บริการกับสถานภาพสมรส

ด้านการให้บริการ	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด			
สมรส	2827*		.5651*
หม้าย/หย่า			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 23 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด(.2827) และ หม้าย/หย่า (.5651)

ตาราง 24 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ กับ สถานภาพสมรส

ด้านสถานที่ และ วัสดุ อุปกรณ์	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด			.3355*
สมรส	.2205*		.5460*
หม้าย/หย่า			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 24 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสดมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า (.3355) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด (.2205) และมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า (.5460)

ตาราง 25 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์ พลอเรีย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความพึงพอใจ		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านอัตราค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	24.592	3	8.197	27.190	.000*
	ภายในกลุ่ม	99.188	329	.301		
	รวม	123.780	332			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	22.894	3	7.631	26.178	.000*
	ภายในกลุ่ม	95.906	329	.292		
	รวม	118.800	332			
3. ด้านการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	30.749	3	10.250	26.278	.000*
	ภายในกลุ่ม	128.323	329	.390		
	รวม	159.072	332			
4. ด้านสถานที่/วัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	19.464	3	6.488	21.443	.000*
	ภายในกลุ่ม	99.546	329	.303		
	รวม	119.010	332			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	24.42475	3	8.1415	25.272	.000*
	ภายในกลุ่ม	105.74075	329	0.3215		
	รวม	130.1655	332			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์ พลอเรีย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทุกด้าน คือ ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านการให้บริการ ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ แสดงว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังแสดงไว้ในตาราง 26-28 ต่อไปนี้

ตาราง 26 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านอัตราค่าจ้างกับระดับการศึกษา

ด้านอัตราค่าจ้าง	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาปีที่ 3	มัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า)	อนุปริญญา
ประถมศึกษา				
มัธยมศึกษาปีที่ 3	.4819*		.2660*	
มัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า)				
อนุปริญญา	.8147*	.3328*	.5988*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 26 กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 มีระดับความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา(.4819) และมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีมัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.2660) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา(.8147) มีระดับความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 (.3328) และ มีระดับความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.5988)



ตาราง 27 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านสวัสดิการกับระดับการศึกษา

ด้านสวัสดิการ	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาปีที่ 3	มัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า)	อนุปริญญา
ประถมศึกษา				
มัธยมศึกษาปีที่ 3	.4971*		.2883*	
มัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า)				
อนุปริญญา	.7805*	.2883*	.5717*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 27 กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา (.4971) และ มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.2833) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา (.7805) มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 (.2883) และมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.5717)

ตาราง 28 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท จี๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด  
เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการให้บริการกับระดับการศึกษา

ด้านการให้บริการ	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาปีที่ 3	มัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า)	อนุสัญญา
ประถมศึกษา				
มัธยมศึกษาปีที่ 3	.5030*		.3034*	
มัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า)				
อนุสัญญา	.8839*	.3809*	.6843*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 28 กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา (.5030) และ มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.3034) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุสัญญา มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา (.8839) มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 (.3809) และมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.6843)

ตาราง 29 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายกลุ่ม ระหว่างด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ กับ ระดับการศึกษา

ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาปีที่ 3	มัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า)	อนุปริญญา
ประถมศึกษา				
มัธยมศึกษาปีที่ 3	.4641*		.2478*	
มัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า)				
อนุปริญญา	.7373*	.2732*	.5210*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 29 กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 มีระดับความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา (.4641) และ มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.2478) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา (.7373) มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 (.2732) และมีระดับความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.5210)

ตาราง 30 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จีอบ เอ็กซ์ พลอเรีย จำกัด จำแนกตามแผนกที่สังกัด

ระดับความพึงพอใจ		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านอัตราค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	7.956	2	3.978	11.334	.000*
	ภายในกลุ่ม	115.824	330	.351		
	รวม	123.780	332			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	7.148	2	3.574	10.563	.000*
	ภายในกลุ่ม	111.652	330	.338		
	รวม	118.880	332			
3. ด้านการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	8.039	2	4.020	8.783	.000*
	ภายในกลุ่ม	151.033	330	.458		
	รวม	159.072	332			
4. ด้านสถานที่/วัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	8.204	2	4.102	12.216	.000*
	ภายในกลุ่ม	110.806	330	.336		
	รวม	119.010	332			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.8368	2	3.919	10.724	.000*
	ภายในกลุ่ม	122.329	330	0.371		
	รวม	130.186	332			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จีอบ เอ็กซ์ พลอเรีย จำกัด จำแนกตามแผนกที่สังกัด ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทุกด้าน คือ ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านการให้บริการ ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ แสดงว่าพนักงานที่แผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังแสดงไว้ในตาราง 30- 33 ต่อไปนี้

ตาราง 31 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด  
เป็นรายคู่ ระหว่างด้านอัตราค่าจ้างกับแผนกที่สังกัด

ด้านอัตราค่าจ้าง	แผนก Assy	แผนก Coating	แผนก Press
แผนก Assy			
แผนก Coating	.3604*		
แผนก Press	.2808*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 31 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Coating มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (.3604) และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Press มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (.2808)

ตาราง 32 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด  
เป็นรายคู่ ระหว่างด้านสวัสดิการกับแผนกที่สังกัด

ด้านสวัสดิการ	แผนก Assy	แผนก Coating	แผนก Press
แผนก Assy			
แผนก Coating	.3574*		
แผนก Press	.2072*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 32 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Coating มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (.3574) และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Press มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (.2072)

ตาราง 33 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท จี๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด  
เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการให้บริการกับแผนกที่สังกัด

ด้านการให้บริการ	แผนก Assy	แผนก Coating	แผนก Press
แผนก Assy			
แผนก Coating	.3766*		
แผนก Press	.2360*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 33 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Coating มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (.3766) และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Press มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (.2360)

ตาราง 34 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด  
เป็นรายคู่ ระหว่างด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ กับ แผนกที่สังกัด

ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์	แผนก Assy	แผนก Coating	แผนก Press
แผนก Assy			
แผนก Coating	.3820*		.1532*
แผนก Press	.2288*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 34 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Coating มีระดับความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (.3820) และมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Press (.1532) กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Press มีระดับความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (.2288)

ตาราง 35 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามภูมิภาค

ระดับความพึงพอใจ	ภูมิภาค				t	Sig.
	จ. พระนครศรีอยุธยา 1 (n = 237)		จังหวัดอื่น ๆ (n = 96)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. ด้านอัตราค่าจ้าง	3.69	.607	3.94		
2. ด้านสวัสดิการ	3.75	.587	3.98	.597	-3.099	.002*
3. ด้านการให้บริการ	3.64	.686	3.92	.668	-3.405	.001*
4. ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์	3.61	.587	3.91	.579	-4.244	.000*
โดยรวม	3.67	.61	3.93	.606	-3.557	.001*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามภูมิภาค ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทุกด้าน คือ ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านการให้บริการ ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ แสดงว่าพนักงานที่ภูมิภาคแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

ตาราง 36 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี๊อบ เอ็กซ์พลอ เรอร์ จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

ระดับความพึงพอใจ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านอัตราค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	13.446	4	3.362	9.993	.000*
	ภายในกลุ่ม	110.334	328	.33		
	รวม	123.780	332			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	8.657	4	2.164	6.445	.000*
	ภายในกลุ่ม	110.143	328	.336		
	รวม	118.800	332			
3. ด้านการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	19.464	4	4.866	11.432	.000*
	ภายในกลุ่ม	139.608	328	.426		
	รวม	159.072	332			
4. ด้านสถานที่/วัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	12.903	4	3.226	9.971	.000*
	ภายในกลุ่ม	106.107	328	.323		
	รวม	119.010	332			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	13.618	4	3.405	9.460	.000*
	ภายในกลุ่ม	116.548	328	0.354		
	รวม	130.166	332			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จี๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทุกด้าน คือ ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านการให้บริการ ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ แสดงว่าพนักงานที่อายุการทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังแสดงไว้ในตาราง 37-40 ต่อไปนี้



ตาราง 37 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท จี๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด  
เป็นรายคู่ ระหว่างด้านอัตราค่าจ้างกับอายุการทำงาน

ด้านอัตราค่าจ้าง	น้อยกว่า 1 เดือน	1-4 เดือน	5-8 เดือน	9-12 เดือน	1 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 เดือน			.2852*		.3004*
1-4 เดือน			.3852*		
5-8 เดือน					
9-12 เดือน			.4910*		.4062*
1 ปีขึ้นไป					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 37 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 เดือนมีระดับความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน(.2852) และ มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป (.3004) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1-4 เดือนมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน (.3852) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 9-12 เดือน มีระดับความพึงพอใจ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน (.4910) และมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป (.4062)

ตาราง 38 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด  
เป็นรายคู่ ระหว่างด้านสวัสดิการกับอายุการทำงาน

ด้านสวัสดิการ	น้อยกว่า 1 เดือน	1-4 เดือน	5-8 เดือน	9-12 เดือน	1 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 เดือน					
1-4 เดือน			.2276*		
5-8 เดือน					
9-12 เดือน			.3988*		.3613*
1 ปีขึ้นไป					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 38 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1-4 เดือน มีระดับความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน (.2276) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 9-12 เดือน มีระดับความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน (.3988) มีระดับความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป (.3613)

ตาราง 39 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด  
เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการให้บริการกับอายุการทำงาน

ด้านการให้บริการ	น้อยกว่า 1 เดือน	1-4 เดือน	5-8 เดือน	9-12 เดือน	1 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 เดือน			.2685*		
1-4 เดือน			.3472*		.2957*
5-8 เดือน					
9-12 เดือน	.3325*	.2538*	.6010*		.5495*
1 ปีขึ้นไป					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 39 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 เดือน มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน (.2685) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1-4 เดือน มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน(.3472) และ มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1ปีขึ้นไป (.2957) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 9-12 เดือน มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 เดือน (.3325) มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1-4 เดือน (.2538) มีระดับความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน(.6010) และ มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1ปีขึ้นไป (.5495)

ตาราง 40 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านสถานที่วัสดุ/อุปกรณ์ กับอายุการทำงาน

ด้านสถานที่ และ วัสดุ อุปกรณ์	น้อยกว่า 1 เดือน	1-4 เดือน	5-8 เดือน	9-12 เดือน	1 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 เดือน			.3085*		
1-4 เดือน			.3545*		.2343*
5-8 เดือน					
9-12 เดือน			.5007*		.3804*
1 ปีขึ้นไป					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 40 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 เดือนมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน (.3085) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1-4 เดือน มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน (.3545) และมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป(.2343) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 9-12 เดือนมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน (.5007) และมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป (.3804)

**ตอนที่ 6 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารจัดการของบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด ภูมิลำเนา อายุการทำงาน ดังแสดงในตาราง 41-67 ซึ่งมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

ตาราง 41 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ

ปัจจัยการบริหารจัดการ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 60)		หญิง (n = 273)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผน	3.69	.540	3.79	.701	-1.239	.218
2. ด้านการจัดการองค์กร	3.70	.598	3.75	.586	-.712	.477
3. ด้านการจูงใจ	3.79	.479	3.81	.571	-.245	.807
4. ด้านการควบคุม	3.70	.561	3.74	.599	-.494	.622
โดยรวม	3.72	.545	3.77	.614	-.673	.531

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามเพศด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการจูงใจ ด้านการควบคุม แสดงว่าพนักงานที่เพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 42 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ  
บริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ

ปัจจัยการบริหารจัดการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	12.178	2	6.089	14.409	.000*
	ภายในกลุ่ม	139.459	330	.423		
	รวม	151.637	332			
2. ด้านการจัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.145	2	4.572	14.285	.000*
	ภายในกลุ่ม	105.627	330	.320		
	รวม	114.772	332			
3. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.437	2	2.719	9.238	.000*
	ภายในกลุ่ม	97.112	330	.294		
	รวม	102.549	332			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	6.224	2	3.112	9.325	.000*
	ภายในกลุ่ม	110.130	330	.334		
	รวม	116.355	332			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.246	2	4.123	11.814	.000*
	ภายในกลุ่ม	113.082	330	0.343		
	รวม	121.328	332			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามเพศอายุ ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจูงใจ ด้านการควบคุม แสดงว่า พนักงานที่อายุแตกต่างกันมีระดับความความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังแสดงไว้ในตาราง 43-46 ต่อไปนี้

ตาราง 43 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ  
บริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการวางแผนกับอายุ

ด้านการวางแผน	น้อยกว่า 20 ปี	20-30 ปี	30 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 20 ปี			
20-30 ปี		.5013	.6326
30 ปีขึ้นไป			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 43 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุน้อยกว่า 20 ปี(.5013) และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปีมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป (.6326)

ตาราง 44 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ  
บริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการจัดองค์กรกับอายุ

ด้านการจัดองค์กร	น้อยกว่า 20 ปี	20-30 ปี	30 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 20 ปี			
20-30 ปี		.3799*	.7060*
30 ปีขึ้นไป			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 44 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุน้อยกว่า 20 ปี(.3799) และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปีมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป (.7060)

ตาราง 45 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ  
บริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการจูงใจกับอายุ

ด้านการจูงใจ	น้อยกว่า 20 ปี	20-30 ปี	30 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 20 ปี			
20-30 ปี		.2990*	.5297*
30 ปีขึ้นไป			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 45 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุน้อยกว่า 20 ปี(.2990) และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปีมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป (.5297)

ตาราง 46 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ  
บริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการควบคุมกับอายุ

ด้านการควบคุม	น้อยกว่า 20 ปี	20-30 ปี	30 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 20 ปี			
20-30 ปี		2950*	6225*
30 ปีขึ้นไป			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 46 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปี มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุน้อยกว่า 20 ปี(.2950) และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-30 ปีมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ30 ปีขึ้นไป (.6225)

ตาราง 47 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ  
บริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	15.228	3	5.076	12.243	.000*
	ภายในกลุ่ม	136.409	329	.415		
	รวม	151.637	332			
2. ด้านการจัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.730	3	2.577	7.919	.000*
	ภายในกลุ่ม	107.042	329	.325		
	รวม	114.772	332			
3. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.149	3	2.383	8.218	.000*
	ภายในกลุ่ม	95.400	329	.290		
	รวม	102.549	332			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	8.475	3	2.825	8.616	.000*
	ภายในกลุ่ม	107.880	329	.328		
	รวม	116.355	332			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.646	3	3.215	9.249	.000*
	ภายในกลุ่ม	111.683	329	0.340		
	รวม	121.328	332			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการจูงใจ ด้านการควบคุม แสดงว่าพนักงานที่สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังแสดงไว้ในตาราง 48-50 ต่อไปนี้



ตาราง 48 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ บริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการวางแผนกับสถานภาพสมรส

ด้านการวางแผน	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด			.3341*
สมรส	.3261*		.6585*
หม้าย/หย่า			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 48 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า(.3341) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด (.3261) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า (.6585)

ตาราง 49 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ บริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการจัดการองค์กรกับสถานภาพสมรส

ด้านการจัดการองค์กร	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด			.3112*
สมรส	.2281*		.4960*
หม้าย/หย่า			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 49 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า(.3112) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด (.2281) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า (.4960)

ตาราง 50 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ บริษัท จี้อบ  
อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการจูงใจกับสถานภาพสมรส

ด้านการจูงใจ	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด			.3063*
สมรส	.2031*		.5045*
หม้าย/หย่า			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 50 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า(.3063) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด (.2031) และมีระดับความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า (.5045)

ตาราง 51 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ บริษัท จี้อบ  
อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการควบคุมกับสถานภาพสมรส

ด้านการควบคุม	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด			.2865*
สมรส	.2379*		.5034*
หม้าย/หย่า			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 51 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อ ปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า(.2865) กลุ่มตัวอย่างที่มี สถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีสถานภาพโสด (.2379) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า (.5034)

ตาราง 52 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ  
บริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยการบริหารจัดการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	32.345	3	10.782	29.735	.000*
	ภายในกลุ่ม	119.292	329	.363		
	รวม	151.637	332			
2. ด้านการจัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	19.417	3	6.472	22.331	.000*
	ภายในกลุ่ม	95.355	329	.290		
	รวม	114.772	332			
3. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	20.444	3	6.815	27.306	.000*
	ภายในกลุ่ม	82.105	329	.250		
	รวม	102.549	332			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	21.141	3	7.047	24.350	.000*
	ภายในกลุ่ม	95.214	329	.289		
	รวม	116.355	332			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	23.337	3	7.779	25.930	.000*
	ภายในกลุ่ม	97.992	329	0.298		
	รวม	121.328	332			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการจูงใจ ด้านการควบคุม แสดงว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังแสดงไว้ในตาราง 52-55 ต่อไปนี้

ตาราง 53 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ  
เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการวางแผนกับระดับการศึกษา

ด้านการวางแผน	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาปีที่ 3	มัธยมศึกษาปีที่ 6	อนุปริญญา (เทียบเท่า)
ประถมศึกษา				
มัธยมศึกษาปีที่ 3	.5445*		.3069*	
มัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า)				
อนุปริญญา	.9279*	.3834*	.6903*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 53 กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา (.5445) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.3069) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา (.9279) มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 (.3834) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.6903)

ตาราง 54 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จีอบ เอ็กซ์ พลอเรีย จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการจัดการองค์กรกับระดับการศึกษา

ด้านการจัดการองค์กร	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาปีที่ 3	มัธยมศึกษาปีที่ 6	อนุปริญญา (เทียบเท่า)
ประถมศึกษา				
มัธยมศึกษาปีที่ 3	.3373*		.2171*	
มัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า)				
อนุปริญญา	.6791*	.3418*	.5589*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 54 กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา (.3373) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.2171) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา (.6791) มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 (.3418) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.5589)

ตาราง 55 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จีอบ  
อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการจูงใจกับระดับการศึกษา

ด้านการจูงใจ	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาปีที่ 3	มัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า)	อนุปริญญา
ประถมศึกษา				
มัธยมศึกษาปีที่ 3	.3796*		.1677*	
มัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า)	.2119*			
อนุปริญญา	.7572*	.3776*	.5453*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 55 กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา (.3796) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.1677) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา (.2119) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา (.2572) มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 (.3776) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.5453)

ตาราง 56 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ บริษัท จี้อบ  
อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการควบคุมกับระดับการศึกษา

ด้านการควบคุม	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาปีที่ 3	มัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า)	อนุปริญญา
ประถมศึกษา				
มัธยมศึกษาปีที่ 3	.3953*		.2315*	
มัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า)				
อนุปริญญา	.7341*	.3388*	.5703*	

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 56 กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา (.3953) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.2315) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาประถมศึกษา (.7341) มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 (.3388) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 (เทียบเท่า) (.5703)

ตาราง 57 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ  
บริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามแผนกที่สังกัด

ปัจจัยการบริหารจัดการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	13.557	2	6.779	16.201	.000*
	ภายในกลุ่ม	138.079	330	.418		
	รวม	151.637	332			
2. ด้านการจัดการ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.809	2	3.904	12.045	.000*
	ภายในกลุ่ม	106.964	330	.324		
	รวม	114.772	332			
3. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	9.449	2	4.724	16.746	.000*
	ภายในกลุ่ม	93.100	330	.282		
	รวม	102.549	332			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	7.970	2	3.985	12.133	.000*
	ภายในกลุ่ม	108.385	330	.328		
	รวม	116.355	332			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.696	2	4.848	14.281	.000*
	ภายในกลุ่ม	111.632	330	0.338		
	รวม	121.328	332			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 57 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามแผนกที่สังกัด ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการจูงใจ ด้านการควบคุม แสดงว่า พนักงานที่แผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังแสดงไว้ในตาราง 57-60 ต่อไปนี้



ตาราง 58 การเปรียบเทียบปัจจัยความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ  
บริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการวางแผนกับแผนกที่สังกัด

ด้านการวางแผน	แผนก Assy	แผนก Coating	แผนก Press
แผนก Assy			
แผนก Coating	4847*		
แผนก Press	.3261*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 58 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Coating มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (.4847)กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Press และ มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (.3261)

ตาราง 59 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ  
บริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการจัดการองค์กรกับแผนกที่สังกัด

ด้านการจัดการองค์กร	แผนก Assy	แผนก Coating	แผนก Press
แผนก Assy			
แผนก Coating	3712*		
แผนก Press	2324*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 59 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Coating มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (.3712) และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Press มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (.2324)

ตาราง 60 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ  
บริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการจูงใจกับแผนกที่สังกัด

ด้านการจูงใจ	แผนก Assy	แผนก Coating	แผนก Press
แผนก Assy			
แผนก Coating	.4077*		.1486*
แผนก Press	.2590*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 60 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Coating มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (.4077) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Press (.1486) กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Press มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (.2590)

ตาราง 61 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านควบคุมกับแผนกที่สังกัด

ด้านควบคุม	แผนก Assy	แผนก Coating	แผนก Press
แผนก Assy			
แผนก Coating	3716*		
แผนก Press	2500*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 61 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Coating มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่ากลุ่ม ตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (3716) และกลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Press มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนก Assy (.2500)

ตาราง 62 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ  
บริษัท จี๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามภูมิภาค

ปัจจัยการบริหารจัดการ	ภูมิภาค				t	Sig.
	จ.พระนครศรีอยุธยา (n = 237)		จังหวัดอื่น ๆ (n = 96)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผน	3.67	.681	4.02	.593	-4.413	.000*
2. ด้านการจัดการองค์กร	3.67	.582	3.92	.567	-3.451	.001*
3. ด้านการจูงใจ	3.73	.544	3.98	.547	-3.712	.000*
4. ด้านการควบคุม	3.66	.588	3.89	.573	-3.215	.001*
โดยรวม	3.68	.599	3.95	.570	-3.698	.001*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จี๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามภูมิภาคด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการจูงใจ ด้านการควบคุม แสดงว่าพนักงานที่ภูมิภาคแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการแตกต่างกัน

ตาราง 63 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ  
ปฏิบัติงานบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยการบริหารจัดการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	18.749	4	4.687	11.569	.000*
	ภายในกลุ่ม	132.888	328	.405		
	รวม	151.637	332			
2. ด้านการจัดการองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	11.388	4	2.847	9.032	.000*
	ภายในกลุ่ม	103.385	328	.315		
	รวม	114.772	332			
3. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	12.647	4	3.162	11.535	.000*
	ภายในกลุ่ม	89.902	328	.274		
	รวม	102.549	332			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	14.131	4	3.533	11.336	.000*
	ภายในกลุ่ม	102.223	328	.312		
	รวม	116.355	332			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	14.229	4	3.557	10.868	.000*
	ภายในกลุ่ม	107.010	328	0.327		
	รวม	121.328	332			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จีอบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจูงใจ ด้านการควบคุม แสดงว่าพนักงานที่อายุการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ดังแสดงไว้ในตาราง 63-66 ต่อไปนี้

ตาราง 64 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์  
พลอเรีย จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการวางแผนกับอายุการทำงาน

ด้านการวางแผน	น้อยกว่า 1 เดือน	1-4 เดือน	5-8 เดือน	9-12 เดือน	1 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 เดือน			.3403*		
1-4 เดือน			.3909*		.2668*
5-8 เดือน					
9-12 เดือน	.2669*		.6072*		.4831*
1 ปีขึ้นไป					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 64 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 เดือน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน(.3403) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1-4 เดือน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน(.3909) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป (.2668) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 9-12 เดือนมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 เดือน(.2669) มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน(.6072) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป (.4831)

ตาราง 65 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ บริษัท จี้อบ เอ็กซ์ พลอเรีย จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการจัดการองค์กรกับอายุการทำงาน

ด้านการจัดการองค์กร	น้อยกว่า 1 เดือน	1-4 เดือน	5-8 เดือน	9-12 เดือน	1 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 เดือน			.2799*		
1-4 เดือน			.2946*		.2381*
5-8 เดือน					
9-12 เดือน			.4561*		.3996*
1 ปีขึ้นไป					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 65 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 เดือน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน(.2799) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1-4 เดือนมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน(.2946) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป (.2381) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 9-12 เดือนมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน(.4561) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป (.3996)

ตาราง 66 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการบริษัท จ๊อบ เอ็กซ์ พลอเรอร์ จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการจูงใจกับอายุการทำงาน

ด้านการจูงใจ	น้อยกว่า 1 เดือน	1-4 เดือน	5-8 เดือน	9-12 เดือน	1 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 เดือน			.2653*		
1-4 เดือน			.2721*		
5-8 เดือน					
9-12 เดือน	.2371*	.2302*	.5024*		
1 ปีขึ้นไป					.4150*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 66 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 เดือน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน(.2653) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1-4 เดือน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน (.2721) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 9-12 เดือน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 เดือน (.2371) มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1-4 เดือน (.2302) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8เดือน (.5024) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป(.4150)

ตาราง 67 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ บริษัท จี้อบ เอ็กซ์ พลอเรีย จำกัด เป็นรายคู่ ระหว่างด้านการควบคุมกับอายุการทำงาน

ด้านการควบคุม	น้อยกว่า 1 เดือน	1-4 เดือน	5-8 เดือน	9-12 เดือน	1 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 เดือน			.2455*		
1-4 เดือน			.3794*		.3082*
5-8 เดือน					
9-12 เดือน	.2586*		.5041*		.4329*
1 ปีขึ้นไป					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 67 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 เดือน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน(.2455) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1-4 เดือน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน(.3794) และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป(.3082) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 9-12 เดือน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 เดือน(.2586) มีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 5-8 เดือน(.5041)และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป(.4329)

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด ภูมิลำเนา และ อายุการทำงาน กับขั้นตอนการสรรหาบุคลากร ประกอบด้วย การคัดเลือกพนักงาน การปฐมนิเทศพนักงาน การบรรจุเป็นพนักงานประจำ การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ และการดูแลพนักงาน ของบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรีย จำกัด



การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขั้นตอนการสรรหาบุคลากรส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด ดังแสดงในตาราง 68-74 สมมติฐานเพื่อทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานไม่สัมพันธ์กับขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสัมพันธ์กับขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 68 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของพนักงานกับขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

เพศ	การคัดเลือกพนักงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	มีคุณสมบัติตามเกณฑ์	ไม่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์	ส่งผู้ถูกคัดเลือกตรวจร่างกาย			
ชาย	28 (17.9)	11 (20.8)	21 (16.9)	60 (18.0)	.359	.836
หญิง	128 (82.1)	42 (79.2)	103 (83.1)	273 (82.0)		
โดยรวม	156 (100.0)	53 (100.0)	124 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 68 พบว่าค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า .359 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .836 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าเพศของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการคัดเลือกพนักงานส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 69 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานกับขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานส่งเข้าทำงาน  
ประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

อายุ	การคัดเลือกพนักงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์	ไม่มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์	ส่งผู้ถูกคัดเลือก ตรวจร่างกาย			
น้อยกว่า 20 ปี	10 (56.4)	8 (15.1)	25 (20.2)	43 (12.9)	12.306	.002*
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	146 (93.6)	45 (84.9)	99 (79.8)	290 (87.1)		
โดยรวม	156 (100.0)	53 (100.0)	124 (100.0)	333 (100.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 69 พบว่าค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 12.306 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .002 ซึ่งมีน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าอายุของพนักงานสัมพันธ์กับการคัดเลือกพนักงานส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 70 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานกับขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานส่ง  
เข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

สถานภาพ สมรส	การคัดเลือกพนักงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์	ไม่มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์	ส่งผู้ถูกคัดเลือก ตรวจร่างกาย			
โสด	63 (40.4)	32 (60.4)	76 (61.3)	171 (51.4)	22.802	.000*
สมรส	79 (50.6)	14 (26.4)	31 (25.0)	124 (37.2)		
หม้าย/หย่า	14 (9.0)	7 (13.2)	17 (13.7)	38 (114.4)		
โดยรวม	156 (100.0)	53 (100.0)	124 (100.0)	333 (100.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 70 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 22.802 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .000 ซึ่งมีน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงว่าสถานภาพสมรสของพนักงานสัมพันธ์กับการคัดเลือกพนักงานส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 71 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานกับขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานส่ง  
เข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ระดับการศึกษา	การคัดเลือกพนักงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์	ไม่มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์	ส่งผู้ถูกคัดเลือก ตรวจร่างกาย			
ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษาปีที่ 3	54 (34.6)	14 (26.4)	55 (44.4)	123 (36.9)		
มัธยมศึกษาปีที่ 6	42 (26.9)	25 (47.2)	55 (44.4)	122 (36.6)	32.731	.000*
อนุปริญญา	60 (38.5)	14 (26.4)	14 (11.3)	88 (26.4)		
โดยรวม	156 (100.0)	53 (100.0)	124 (100.0)	333 (100.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 71 พบว่าค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 32.731 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .002 ซึ่งมีน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าระดับการศึกษาของพนักงานสัมพันธ์กับการคัดเลือกพนักงานส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 72 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกที่สังกัดของพนักงานกับขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานส่งเข้า  
ทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

แผนกที่สังกัด	การคัดเลือกพนักงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์	ไม่มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์	ส่งผู้ถูกคัดเลือก ตรวจร่างกาย			
แผนก Assy	37 (23.7)	22 (41.5)	52 (41.9)	111 (33.3)	14.733	.005*
แผนก Coating	65 (41.7)	13 (24.5)	33 (26.6)	111 (33.3)		
แผนก Press	54 (34.6)	18 (34.0)	39 (31.5)	111 (33.3)		
โดยรวม	156 (100.0)	53 (100.0)	124 (100.0)	333 (100.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 72 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 14.733 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .005 ซึ่งมีน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าแผนกที่สังกัดของพนักงานสัมพันธ์กับการคัดเลือกพนักงานส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 73 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาของพนักงานกับขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานส่งเข้าทำงาน  
ประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

	การคัดเลือกพนักงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์	ไม่มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์	ส่งผู้ถูกคัดเลือก ตรวจร่างกาย			
พระนครศรีอยุธยา	93 (59.6)	44 (83.0)	100 (80.6)	237 (71.2)	19.410	.000*
จังหวัดอื่น ๆ	63 (40.4)	9 (17.0)	24 (19.4)	96 (28.8)		
โดยรวม	156 (100.0)	53 (100.0)	124 (100.0)	333 (100.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 73 พบว่าค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 19.410 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .000 ซึ่งมีน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าภูมิลำเนาของพนักงานสัมพันธ์กับการคัดเลือกพนักงานส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 74 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานของพนักงานกับขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานส่งเข้า  
ทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

อายุการทำงาน	การคัดเลือกพนักงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์	ไม่มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์	ส่งผู้ถูกคัดเลือก ตรวจร่างกาย			
ต่ำกว่า 1 เดือน	15 (9.6)	8 (15.1)	26 (21.0)	43 (12.9)	39.184	.000*
1-4 เดือน	28 (17.9)	2 (3.8)	15 (12.1)	45 (13.5)		
5-8 เดือน	33 (21.2)	18 (34.0)	46 (37.1)	97 (29.1)		
9-12 เดือน	55 (35.3)	8 (15.1)	18 (14.5)	81 (24.3)		
1 ปี ขึ้นไป	25 (16.0)	17 (32.1)	37 (29.8)	79 (23.7)		
โดยรวม	156 (100.0)	53 (100.0)	124 (100.0)	333 (100.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 74 พบว่าค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 39.184 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .000 ซึ่งมีน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าอายุการทำงานของพนักงานสัมพันธ์กับการคัดเลือกพนักงานส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขั้นตอนการสรรหาบุคลากรของ  
บริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขั้นตอนการปฐมนิเทศพนักงาน  
เพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด ดังแสดงในตาราง 75-81 สมมติฐานเพื่อ  
การทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานไม่สัมพันธ์กับขั้นตอนการปฐมนิเทศพนักงาน  
เพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสัมพันธ์กับขั้นตอนการปฐมนิเทศพนักงานเพื่อ  
ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 75 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของพนักงานกับขั้นตอนการปฐมนิเทศพนักงานเพื่อส่งเข้า  
ทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

เพศ	การปฐมนิเทศ			รวม	$\chi^2$	Sig.
	จำเป็นต้อง ปฐมนิเทศ	ไม่จำเป็นต้อง ปฐมนิเทศ	ตามบริษัท เห็นสมควร			
ชาย	49 (16.1)	10 (43.5)	1 (16.7)	60 (18.0)	8.721	.013*
หญิง	255 (83.9)	13 (56.5)	5 (83.3)	273 (82.0)		
โดยรวม	304 (100.0)	23 (100.0)	6 (100.0)	333 (100.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 75 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 8.721 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้  
เท่ากับ .013 ซึ่งมีน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าเพศของพนักงานสัมพันธ์  
กับการปฐมนิเทศพนักงานเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด



ตาราง 76 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานกับขั้นตอนการปฐมนิเทศพนักงานเพื่อส่งเข้า  
ทำงานประจำบริษัทไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

อายุ	การปฐมนิเทศ			รวม	$\chi^2$	Sig.
	จำเป็นต้อง ปฐมนิเทศ	ไม่จำเป็นต้อง ปฐมนิเทศ	ตามบริษัท เห็นสมควร			
น้อยกว่า 20 ปี	38 (12.7)	4 (17.4)	1 (10.0)	43 (12.9)	.473	.789
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	262 (87.3)	19 (82.6)	9 (90.0)	290 (87.1)		
โดยรวม	300 (100.0)	23 (100.0)	10 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 76 พบว่าค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า .473 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .789 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าอายุของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการปฐมนิเทศพนักงานเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัทไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 77 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานกับขั้นตอนการปฐมนิเทศพนักงานเพื่อ  
ส่งเข้าทำงานประจำบริษัทไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

สถานภาพ สมรส	การปฐมนิเทศ			รวม	$\chi^2$	Sig.
	จำเป็นต้อง ปฐมนิเทศ	ไม่จำเป็นต้อง ปฐมนิเทศ	ตามบริษัท เห็นสมควร			
โสด	152 (50.7)	14 (60.9)	5 (50.5)	171 (51.4)	1.607	.808
สมรส	114 (38.0)	7 (30.4)	3 (30.0)	124 (37.2)		
หม้าย/หย่า	34 (11.3)	2 (8.7)	2 (20.0)	38 (11.4)		
โดยรวม	300 (100.0)	23 (100.0)	10 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 77 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 1.607 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .808 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงว่าสถานภาพสมรสของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการปฐมนิเทศพนักงานเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัทไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 78 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานกับขั้นตอนการปฐมนิเทศพนักงานเพื่อ  
ส่งเข้าทำงานประจำบริษัทไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ระดับการศึกษา	การปฐมนิเทศ			รวม	$\chi^2$	Sig.
	จำเป็นต้อง ปฐมนิเทศ	ไม่จำเป็นต้อง ปฐมนิเทศ	ตามบริษัท เห็นสมควร			
ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษาปีที่ 3	114 (38.0)	6 (26.1)	3 (30.0)	123 (36.9)	1.788	.775
มัธยมศึกษาปีที่ 6	109 (36.3)	9 (39.1)	4 (40.0)	122 (36.6)		
อนุปริญญา	77 (25.7)	8 (34.8)	3 (30.0)	88 (26.4)		
โดยรวม	300 (100.0)	23 (100.0)	10 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 78 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 1.788 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .775 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงว่าระดับการศึกษาของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการปฐมนิเทศพนักงานเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัทไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 79 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกที่สังกัดของพนักงานกับขั้นตอนการปฐมนิเทศพนักงานเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัทไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

แผนกที่สังกัด	การปฐมนิเทศ			รวม	$\chi^2$	Sig.
	จำเป็นต้องปฐมนิเทศ	ไม่จำเป็นต้องปฐมนิเทศ	ตามบริษัทเห็นสมควร			
แผนก Assy	103 (34.3)	5 (21.7)	3 (30.0)	111 (33.3)	4.114	.391
แผนก Coating	95 (31.7)	12 (52.2)	4 (40.0)	111 (33.3)		
แผนก Press	102 (34.0)	6 (26.1)	3 (30.0)	111 (33.3)		
โดยรวม	300 (100.0)	23 (100.0)	10 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 79 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 4.114 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .391 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าแผนกที่สังกัดของพนักงาน ไม่สัมพันธ์กับการปฐมนิเทศพนักงานเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 80 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาของพนักงานกับขั้นตอนการปฐมนิเทศพนักงานเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ภูมิลำเนา	การปฐมนิเทศ			รวม	$\chi^2$	Sig.
	จำเป็นต้อง ปฐมนิเทศ	ไม่จำเป็นต้อง ปฐมนิเทศ	ตามบริษัท เห็นสมควร			
พระนครศรีอยุธยา	218 (72.7)	14 (60.9)	5 (50.0)	237 (71.2)	3.428	.180
จังหวัดอื่น ๆ	82 (27.3)	9 (39.1)	5 (50.0)	96 (28.8)		
โดยรวม	300 (100.0)	23 (100.0)	10 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 80 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 3.428 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .180 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าภูมิลำเนาของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการปฐมนิเทศพนักงานเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 81 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานของพนักงานกับขั้นตอนการปฐมนิเทศพนักงานเพื่อ  
ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

อายุการทำงาน	การปฐมนิเทศ			รวม	$\chi^2$	Sig.
	จำเป็นต้อง ปฐมนิเทศ	ไม่จำเป็นต้อง ปฐมนิเทศ	ตามบริษัท เห็นสมควร			
ต่ำกว่า 1 เดือน	28 (9.3)	2 (8.7)	1 (10.0)	31 (9.3)	1.074	.998
1-4 เดือน	40 (13.3)	4 (17.4)	1 (10.0)	45 (13.5)		
5-8 เดือน	87 (29.0)	6 (26.1)	4 (40.0)	97 (29.1)		
9-12 เดือน	74 (24.7)	5 (21.7)	2 (20.0)	81 (24.3)		
1 ปี ขึ้นไป	71 (23.7)	6 (26.1)	2 (20.0)	79 (23.7)		
โดยรวม	300 (100.0)	23 (100.0)	10 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 81 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 1.074 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .998 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าอายุการทำงานของพนักงาน ไม่สัมพันธ์กับการปฐมนิเทศพนักงานเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขั้นตอนการสรรหาบุคลากรบริษัท จี้อบ  
เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขั้นตอนการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด ดังแสดงในตารางที่ 82-88 สมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานไม่สัมพันธ์กับขั้นตอนการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสัมพันธ์กับขั้นตอนการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 82 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของพนักงานกับขั้นตอนการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

เพศ	การบรรจุเป็นพนักงานประจำ			รวม	$\chi^2$	Sig.
	มีโอกาสได้ บรรจุ	ไม่มีโอกาสได้ บรรจุ	ไม่ต้องการ บรรจุ			
ชาย	45 (16.1)	8 (34.8)	7 (23.3)	60 (18.0)	4.936	.085
หญิง	235 (83.9)	15 (65.2)	23 (76.7)	273 (82.0)		
โดยรวม	280 (100.0)	23 (100.0)	30 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 82 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 4.936 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .085 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าเพศของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 83 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานกับขั้นตอนการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อส่งเข้า  
ทำงานประจำบริษัทไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

อายุ	การบรรจุเป็นพนักงานประจำ			รวม	$\chi^2$	Sig.
	มีโอกาสดำ บรรจุ	ไม่มีโอกาสดำ บรรจุ	ไม่ต้องการ บรรจุ			
น้อยกว่า 20 ปี	35 (12.5)	2 (8.7)	6 (20.0)	43 (12.9)	1.623	.444
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	245 (87.5)	21 (91.3)	24 (80.0)	290 (87.1)		
โดยรวม	280 (100.0)	23 (100.0)	30 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 83 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 1.623 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .444 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าอายุของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัทไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด



ตาราง 84 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานกับขั้นตอนการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

สถานภาพสมรส	การบรรจุเป็นพนักงานประจำ			รวม	$\chi^2$	Sig.
	มีโอกาสได้บรรจุ	ไม่มีโอกาสได้บรรจุ	ไม่ต้องการบรรจุ			
โสด	141 (50.4)	12 (52.2)	18 (60.0)	171 (51.4)	6.297	.147
สมรส	111 (39.6)	7 (30.4)	6 (20.0)	124 (37.2)		
หม้าย/หย่า	28 (10.0)	4 (17.4)	6 (20.0)	38 (11.4)		
โดยรวม	280 (100.0)	23 (100.0)	30 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 84 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 6.297 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .147 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงว่าสถานภาพสมรสของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 85 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานกับขั้นตอนการบรรจุเป็นพนักงาน  
ประจำเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ระดับการศึกษา	การบรรจุเป็นพนักงานประจำ			รวม	$\chi^2$	Sig.
	มีโอกาสได้ บรรจุ	ไม่มีโอกาสได้ บรรจุ	ไม่ต้องการ บรรจุ			
ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษาปีที่ 3	110 (39.3)	4 (17.4)	9 (30.0)	123 (36.9)		
มัธยมศึกษาปีที่ 6	97 (34.6)	8 (34.8)	17 (56.7)	122 (36.6)	12.538	.014*
อนุปริญญา	73 (26.1)	11 (47.8)	4 (13.3)	88 (26.4)		
โดยรวม	280 (100.0)	23 (100.0)	30 (100.0)	333 (100.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 85 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 12.538 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .014 ซึ่งมีน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงว่าระดับการศึกษาของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 86 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกที่สังกัดของพนักงานกับขั้นตอนการบรรจุเป็นพนักงานประจำ เพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

แผนกที่สังกัด	การบรรจุเป็นพนักงานประจำ			รวม	$\chi^2$	Sig.
	มีโอกาสได้ บรรจุ	ไม่มีโอกาสได้ บรรจุ	ไม่ต้องการ บรรจุ			
แผนก Assy	90 (32.1)	6 (26.1)	15 (50.0)	111 (33.3)	5.416	.247
แผนก Coating	95 (33.9)	10 (43.5)	6 (20.0)	111 (33.3)		
แผนก Press	95 (33.9)	7 (30.4)	9 (30.0)	111 (33.3)		
โดยรวม	280 (100.0)	23 (100.0)	30 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 86 พบว่าค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 5.416 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .247 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าแผนกที่สังกัดของพนักงาน ไม่สัมพันธ์กับการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 87 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาของพนักงานกับขั้นตอนการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ภูมิลำเนา	การบรรจุเป็นพนักงานประจำ			รวม	$\chi^2$	Sig.
	มีโอกาสได้ บรรจุ	ไม่มีโอกาสได้ บรรจุ	ไม่ต้องการ บรรจุ			
พระนครศรีอยุธยา	198 (70.7)	13 (56.5)	26 (71.2)	237 (71.2)	6.328	.042*
จังหวัดอื่น ๆ	82 (29.3)	10 (43.5)	4 (13.3)	96 (28.8)		
โดยรวม	280 (100.0)	23 (100.0)	30 (100.0)	333 (100.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 87 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มี 6.328 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .042 ซึ่งมีน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าภูมิลำเนาของพนักงานสัมพันธ์กับการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 88 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานของพนักงานกับขั้นตอนการบรรจุเป็นพนักงาน  
ประจำเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

อายุการทำงาน	การบรรจุเป็นพนักงานประจำ			รวม	$\chi^2$	Sig.
	มีโอกาสได้ บรรจุ	ไม่มีโอกาสได้ บรรจุ	ไม่ต้องการ บรรจุ			
ต่ำกว่า 1 เดือน	25 (8.9)	2 (8.7)	4 (13.3)	31 (9.3)	3.874	.868
1-4 เดือน	39 (13.9)	3 (13.0)	3 (10.0)	45 (13.5)		
5-8 เดือน	83 (29.6)	7 (30.4)	7 (23.3)	97 (29.1)		
9-12 เดือน	71 (25.4)	4 (17.4)	6 (20.0)	81 (24.3)		
1 ปี ขึ้นไป	62 (22.1)	7 (30.4)	10 (33.3)	79 (23.7)		
โดยรวม	280 (100.0)	23 (100.0)	30 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 88 พบว่าค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 3.874 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .868 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าอายุการทำงานของพนักงาน ไม่สัมพันธ์กับการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

**การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขั้นตอนการสรรหาบุคลากรบริษัท จี้อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด**

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขั้นตอนการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด ดังแสดงในตารางที่ 89-95 สมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานไม่สัมพันธ์กับขั้นตอนการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสัมพันธ์กับขั้นตอนการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 89 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของพนักงานกับขั้นตอนการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

เพศ	การติดต่อกับเจ้าหน้าที่			รวม	$\chi^2$	Sig.
	ติดต่อกับ จนท. ประจำบริษัท ไอ เอ็ม อีฯ	โทรศัพท์ติดต่อ บริษัท จี้อบฯ	เดินทางมาติดต่อ ที่บริษัท จี้อบฯ			
ชาย	39 (16.0)	15 (23.4)	6 (24.0)	60 (18.0)	2.453	.293
หญิง	205 (84.0)	49 (76.6)	19 (76.0)	273 (82.0)		
โดยรวม	244 (100.0)	64 (100.0)	25 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 89 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 2.453 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .293 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าเพศของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 90 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานกับขั้นตอนการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

อายุ	การติดต่อกับเจ้าหน้าที่			รวม	$\chi^2$	Sig.
	ติดต่อกับ จนท. ประจำบริษัท ไอ เอ็ม อีฯ	โทรศัพท์ ติดต่อบริษัท จ๊อบฯ	เดินทางมาติดต่อ ที่บริษัท จ๊อบฯ			
น้อยกว่า 20 ปี	31 (12.7)	10 (15.6)	2 (8.0)	43 (12.9)	1.015	.602
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	213 (87.3)	54 (84.4)	23 (92.0)	290 (87.1)		
โดยรวม	244 (100.0)	64 (100.0)	25 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 90 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 1.015 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .602 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าอายุของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 91 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานกับขั้นตอนการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

สถานภาพสมรส	การติดต่อกับเจ้าหน้าที่			รวม	$\chi^2$	Sig.
	ติดต่อกับ จนท. ประจำบริษัท ไอ เอ็ม อีฯ	โทรศัพท์ติดต่อ บริษัท จีอบฯ	เดินทางมาติดต่อที่บริษัท จีอบฯ			
โสด	122 (50.0)	39 (60.9)	10 (40.0)	171 (51.4)	7.831	.098
สมรส	98 (40.2)	17 (26.6)	9 (36.0)	124 (37.2)		
หม้าย/หย่า	24 (9.8)	8 (12.5)	6 (24.0)	38 (11.4)		
โดยรวม	244 (100.0)	64 (100.0)	25 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 91 พบว่าค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 7.831 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .098 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงว่าสถานภาพสมรสของพนักงานไม่สัมพันธ์กับขั้นตอนการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด



ตาราง 92 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานกับขั้นตอนการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ระดับการศึกษา	การติดต่อกับเจ้าหน้าที่			รวม	$\chi^2$	Sig.
	ติดต่อกับ จนท. ประจำบริษัท ไอ เอ็ม อีฯ	โทรศัพท์ติดต่อ บริษัท จีอบฯ	เดินทางมาติดต่อที่บริษัท จีอบฯ			
ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษาปีที่ 3	94 (38.5)	22 (34.4)	7 (28.0)	123 (36.9)	5.310	.257
มัธยมศึกษาปีที่ 6	82 (33.6)	30 (46.9)	10 (40.0)	122 (36.6)		
อนุปริญญา	68 (27.9)	12 (18.8)	8 (32.0)	88 (26.4)		
โดยรวม	244 (100.0)	64 (100.0)	25 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 92 พบว่าค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 5.310 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .257 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงว่าระดับการศึกษาของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 93 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกที่สังกัดของพนักงานกับขั้นตอนการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

แผนกที่สังกัด	การติดต่อกับเจ้าหน้าที่			รวม	$\chi^2$	Sig.
	ติดต่อกับ จนท. ประจำบริษัท ไอ เอ็ม อีฯ	โทรศัพท์ติดต่อ บริษัท จีอบฯ	เดินทางมาติดต่อที่บริษัท จีอบฯ			
แผนก Assy	77 (31.6)	26 (40.6)	8 (32.0)	111 (33.3)	7.495	.112
แผนก Coating	87 (35.7)	13 (20.3)	11 (44.0)	111 (33.3)		
แผนก Press	80 (32.8)	25 (39.1)	6 (24.0)	111 (33.3)		
โดยรวม	244 (100.0)	64 (100.0)	25 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 93 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 7.495 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .112 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าแผนกที่สังกัดของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 94 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาของพนักงานกับขั้นตอนการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ภูมิลำเนา	การติดต่อกับเจ้าหน้าที่			รวม	$\chi^2$	Sig.
	ติดต่อกับ จนท. ประจำบริษัท ไอ เอ็ม อีฯ	โทรศัพท์ติดต่อ บริษัท จีอบฯ	เดินทางมาติดต่อที่บริษัท จีอบฯ			
พระนครศรีอยุธยา	165 (67.6)	58 (90.6)	14 (56.0)	237 (71.2)	18.603	.000*
จังหวัดอื่น ๆ	79 (32.4)	6 (9.4)	11 (44.0)	96 (28.8)		
โดยรวม	244 (100.0)	64 (100.0)	64 (100.0)	333 (100.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 94 พบว่าค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 18.603 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .000 ซึ่งมีน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าภูมิลำเนาของพนักงานสัมพันธ์กับการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 95 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานของพนักงานกับขั้นตอนการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

อายุการทำงาน	การติดต่อกับเจ้าหน้าที่			รวม	$\chi^2$	Sig.
	ติดต่อกับ จนท. ประจำบริษัท ไอ เอ็ม อีฯ	โทรศัพท์ติดต่อ บริษัท จีอบฯ	เดินทางมา ติดต่อกับบริษัท จีอบฯ			
ต่ำกว่า 1 เดือน	23 (9.4)	6 (9.4)	2 (8.0)	31 (9.3)		
1-4 เดือน	39 (16.0)	5 (7.8)	1 (4.0)	45 (13.5)		
5-8 เดือน	70 (28.7)	22 (34.4)	5 (20.0)	97 (29.1)	22.085	.005*
9-12 เดือน	67 (27.5)	8 (12.5)	6 (24.0)	81 (24.3)		
1 ปี ขึ้นไป	45 (18.4)	23 (35.9)	11 (44.0)	79 (23.7)		
โดยรวม	244 (100.0)	64 (100.0)	25 (100.0)	333 (100.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 95 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 22.085 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .005 ซึ่งมีน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าอายุการทำงานของพนักงาน สัมพันธ์กับการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

**การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขั้นตอนการสรรหาบุคลากรของ บริษัท  
จ๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด**

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขั้นตอนการดูแลพนักงานที่ส่ง  
เข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด ดังแสดงในตารางที่ 96 -102 สมมติฐานเพื่อ  
การทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานไม่สัมพันธ์กับขั้นตอนการดูแลพนักงานที่ส่งเข้า  
ทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสัมพันธ์กับขั้นตอนการดูแลพนักงานที่ส่งเข้าทำงาน  
ประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 96 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศของพนักงานกับขั้นตอนการดูแลพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำ  
บริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

เพศ	การดูแลพนักงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	ได้รับการดูแล ทั่วถึง	ไม่ได้รับ การดูแล	ได้รับการดูแล เป็นบางครั้ง			
ชาย	47 (17.0)	3 (25.0)	10 (22.7)	60 (18.0)	1.194	.550
หญิง	299 (83.0)	10 (76.9)	34 (77.3)	273 (82.0)		
โดยรวม	276 (100.0)	13 (100.0)	44 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 96 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 1.194 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้  
เท่ากับ .550 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าเพศของพนักงานไม่  
สัมพันธ์กับการดูแลพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 97 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานกับขั้นตอนการดูแลพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำ บริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

อายุ	การดูแลพนักงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	ได้รับการดูแล ทั่วถึง	ไม่ได้รับ การดูแล	ได้รับการดูแล เป็นบางครั้ง			
น้อยกว่า 20 ปี	38 (13.8)	2 (15.4)	3 (6.8)	43 (12.9)	1.958	.376
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	238 (86.2)	11 (84.6)	41 (93.2)	290 (87.1)		
โดยรวม	276 (100.0)	13 (100.0)	44 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 97 พบว่าค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 1.958 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .376 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าอายุของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการดูแลพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 98 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสของพนักงานกับขั้นตอนการดูแลพนักงานที่ส่งเข้า  
ทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

สถานภาพ สมรส	การดูแลพนักงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	ได้รับการดูแล ทั่วถึง	ไม่ได้รับ การดูแล	ได้รับการดูแล เป็นบางครั้ง			
โสด	145 (52.5)	8 (61.5)	18 (40.9)	171 (51.4)	14.621	.006*
สมรส	108 (39.1)	3 (23.1)	13 (29.5)	124 (37.2)		
หม้าย/หย่า	23 (8.3)	2 (15.4)	13 (29.5)	38 (11.4)		
โดยรวม	276 (100.0)	13 (100.0)	44 (100.0)	333 (100.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 98 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 14.621 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .006 ซึ่งมีน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงว่าสถานภาพสมรสของพนักงานสัมพันธ์กับการดูแลพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 99 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานกับขั้นตอนการดูแลพนักงานที่ส่งเข้า  
ทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ระดับการศึกษา	การดูแลพนักงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	ได้รับการดูแล ทั่วถึง	ไม่ได้รับ การดูแล	ได้รับการดูแล เป็นบางครั้ง			
ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษาปีที่ 3	102 (37.0)	1 (7.7)	20 (45.5)	123 (36.9)	11.747	.019*
มัธยมศึกษาปีที่ 6	99 (35.9)	5 (38.5)	18 (40.9)	122 (36.6)		
อนุปริญญา	75 (27.2)	7 (53.8)	6 (13.6)	88 (26.4)		
โดยรวม	276 (100.0)	13 (100.0)	44 (100.0)	333 (100.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 99 พบว่าค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 11.747 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .019 ซึ่งมีน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = 0.05$ ) ซึ่งแสดงค่าระดับการศึกษาของพนักงานสัมพันธ์กับการดูแลพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด



ตาราง 100 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกที่สังกัดของพนักงานกับขั้นตอนการดูแลพนักงานที่ส่งเข้า  
ทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

แผนกที่สังกัด	การดูแลพนักงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	ได้รับการดูแล ทั่วถึง	ไม่ได้รับการ ดูแล	ได้รับการดูแล เป็นบางครั้ง			
แผนก Assy	92 (33.3)	3 (23.1)	16 (36.4)	111 (33.3)	1.495	.827
แผนก Coating	94 (34.1)	5 (38.5)	12 (27.3)	111 (33.3)		
แผนก Press	90 (32.6)	5 (38.5)	16 (36.4)	111 (33.3)		
โดยรวม	276 (100.0)	13 (100.0)	44 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 100 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 1.495 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .827 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าแผนกที่สังกัดของพนักงาน ไม่สัมพันธ์กับการดูแลพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 101 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาของพนักงานกับขั้นตอนการดูแลพนักงานที่ส่งเข้าทำงาน  
ประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ภูมิลำเนา	การดูแลพนักงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	ได้รับการดูแล ทั่วถึง	ไม่ได้รับ การดูแล	ได้รับการดูแล เป็นบางครั้ง			
พระนครศรีอยุธยา	203 (73.6)	9 (69.2)	25 (56.8)	237 (71.2)	4.809	.087
จังหวัดอื่น ๆ	73 (26.4)	4 (30.8)	19 (43.2)	96 (28.8)		
โดยรวม	276 (100.0)	13 (100.0)	44 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 101 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 4.809 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .087 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงค่าภูมิลำเนาของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการดูแลพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 102 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานของพนักงานกับขั้นตอนการดูแลพนักงานที่ส่งเข้า  
ทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

อายุการทำงาน	การดูแลพนักงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	ได้รับการดูแล ทั่วถึง	ไม่ได้รับ การดูแล	ได้รับการดูแล เป็นบางครั้ง			
ต่ำกว่า 1 เดือน	23 (8.3)	1 (7.7)	7 (15.9)	31 (9.3)	14.013	.081
1-4 เดือน	37 (13.4)	1 (7.7)	7 (15.9)	45 (13.5)		
5-8 เดือน	82 (29.7)	5 (38.5)	10 (22.7)	97 (29.1)		
9-12 เดือน	75 (27.2)	2 (15.4)	4 (9.1)	81 (24.3)		
1 ปี ขึ้นไป	59 (21.4)	4 (30.8)	16 (36.4)	79 (23.7)		
โดยรวม	276 (100.0)	13 (100.0)	44 (100.0)	333 (100.0)		

จากตาราง 102 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มีค่า 14.013 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้เท่ากับ .081 ซึ่งมีมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ( $\alpha = .05$ ) ซึ่งแสดงว่าอายุการทำงานของพนักงานไม่สัมพันธ์กับการดูแลพนักงานที่ส่งเข้าทำงานประจำบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับระดับความพึงพอใจของพนักงานที่บริษัท จี๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ส่งเข้าทำงานในบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับระดับความพึงพอใจของพนักงานที่บริษัท จี๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ส่งเข้าทำงานในบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด ดังแสดงในตาราง 103 โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยการบริหารจัดการไม่สัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงานที่บริษัท จี๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ส่งเข้าทำงานในบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

$H_1$  : ปัจจัยการบริหารจัดการสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงานที่บริษัท จี๊อบ เอ็กซ์พลอเรอร์ จำกัด ส่งเข้าทำงานในบริษัท ไอ เอ็ม อี ประเทศไทย จำกัด

ตาราง 103 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับระดับความพึงพอใจของผู้บริโภคโดยภาพรวม

ปัจจัยการบริหารจัดการ	ระดับความพึงพอใจของพนักงาน			
	ด้านอัตราค่าจ้าง	ด้านสวัสดิการ	ด้านการให้บริการ	ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์
1. ด้านการวางแผน	.850**	.796**	.841**	.800**
2. ด้านการจัดการองค์กร	.800**	.757**	.822**	.756**
3. ด้านการจูงใจ	.765**	.741**	.779**	.757**
4. ด้านการควบคุม	.772**	.767**	.796**	.752**

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 103 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับระดับความพึงพอใจของผู้บริโภคโดยภาพรวมด้วยสถิติ Correlation Pearson พบว่า

ด้านการวางแผน สัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจ ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านการให้บริการ ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ เท่ากับ .850, .796, .841, .800 ตามลำดับ

ด้านการจัดการองค์กร สัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจ ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ  
ด้านการให้บริการ ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ เท่ากับ .800, .757, .822, .756 ตามลำดับ

ด้านการจูงใจ สัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจ ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้าน  
การให้บริการ ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ เท่ากับ .765, .741, .779, .757 ตามลำดับ

ด้านการจัดการองค์กร สัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจ ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ  
ด้านการให้บริการ ด้านสถานที่ และ วัสดุอุปกรณ์ เท่ากับ .772, .767, .796, .752 ตามลำดับ