



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

79

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซัน เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซัน เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยในการทำงานของพนักงาน รายละเอียดแสดงในตาราง 26 - 32 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีปัจจัยในการทำงานต่างกัน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีปัจจัยในการทำงานต่างกัน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 26 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามการเข้ามาทำงานในบริษัท

ระดับความพึงพอใจ	สมัครเอง		พนักงานในบริษัท		t	Sig.
	n = 143		n = 25			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.43	0.20	4.47	0.24	-.749	.455
2. ด้านความมั่นคงในงาน	4.52	0.17	4.48	0.20	1.097	.274
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.62	0.40	4.55	0.49	.792	.429
4. ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ	4.13	0.43	4.02	0.40	1.154	.250
5. ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน	4.49	0.27	4.48	0.39	.097	.923
6. ด้านสภาพการทำงาน	4.54	0.30	4.49	0.34	.870	.386
โดยรวม	4.45	0.20	4.41	0.24	.915	.362

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้  $\alpha = .05$  ทุกด้าน แสดงว่าพนักงานที่สมัครเองและพนักงานในบริษัทแนะนำ มีระดับความพึงพอใจ โดยภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 27 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามการเดินทางมาทำงาน

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.038	2	.019	.452	.637
	ภายในกลุ่ม	6.882	165	.042		
	รวม	6.920	167			
2. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.021	2	.011	.352	.704
	ภายในกลุ่ม	4.942	165	.030		
	รวม	4.963	167			
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.131	2	.066	.382	.683
	ภายในกลุ่ม	28.384	165	.172		
	รวม	28.516	167			
4. ด้านลักษณะการได้รับ การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.331	2	.165	.891	.412
	ภายในกลุ่ม	30.639	165	.186		
	รวม	30.970	167			
5. ด้านลักษณะนโยบายและ การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.055	2	.028	.334	.716
	ภายในกลุ่ม	13.657	165	.083		
	รวม	13.713	167			
6. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.144	2	.072	.768	.465
	ภายในกลุ่ม	15.488	165	.094		
	รวม	15.633	167			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.041	2	.020	.460	.632
	ภายในกลุ่ม	7.343	165	.045		
	รวม	7.384	167			

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 28 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามแผนกที่สังกัด

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.017	2	.009	.203	.816
	ภายในกลุ่ม	6.903	165	.042		
	รวม	6.920	167			
2. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.063	2	.031	1.057	.350
	ภายในกลุ่ม	4.900	165	.030		
	รวม	4.963	167			
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.843	2	.421	2.512	.084
	ภายในกลุ่ม	27.673	165	.168		
	รวม	28.516	167			
4. ด้านลักษณะการได้รับ การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.878	2	.439	2.407	.093
	ภายในกลุ่ม	30.092	165	.182		
	รวม	30.970	167			
5. ด้านลักษณะนโยบายและ การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.051	2	.026	.309	.735
	ภายในกลุ่ม	13.662	165	.083		
	รวม	13.713	167			
6. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.042	2	.021	.225	.799
	ภายในกลุ่ม	15.590	165	.094		
	รวม	15.633	167			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.155	2	.078	1.774	.173
	ภายในกลุ่ม	7.228	165	.044		
	รวม	7.384	167			

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ โดยภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 29 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความพึงพอใจ	พนักงาน		หัวหน้างาน		t	Sig.
	n = 143		n = 25			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.44	0.20	4.44	0.23	-.040	.968
2. ด้านความมั่นคงในงาน	4.52	0.18	4.51	0.13	.153	.879
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.70	0.36	4.07	0.24	8.452	.000*
4. ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ	4.17	0.40	3.78	0.48	4.396	.000*
5. ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน	4.53	0.26	4.21	0.28	5.667	.000*
6. ด้านสภาพการทำงาน	4.58	0.30	4.30	0.21	4.322	.000*
โดยรวม	4.49	0.19	4.22	0.15	6.667	.000*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยภาพรวมค่า Sig. น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงาน และตำแหน่งหัวหน้างาน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงาน และตำแหน่งหัวหน้างาน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน และ ด้านสภาพการทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 30 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงานนอกเวลาต่อเดือน

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.107	3	.036	.861	.463
	ภายในกลุ่ม	6.813	164	.042		
	รวม	6.920	167			
2. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.195	3	.065	2.237	.086
	ภายในกลุ่ม	4.768	164	.029		
	รวม	4.963	167			
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.843	3	.614	3.778	<b>.012*</b>
	ภายในกลุ่ม	26.672	164	.163		
	รวม	28.516	167			
4. ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.953	3	.318	1.735	.162
	ภายในกลุ่ม	30.017	164	.183		
	รวม	30.970	167			
5. ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.386	3	.129	1.585	.195
	ภายในกลุ่ม	13.326	164	.081		
	รวม	13.713	167			
6. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.360	3	.120	1.289	.280
	ภายในกลุ่ม	15.273	164	.093		
	รวม	15.633	167			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.277	3	.092	2.129	.098
	ภายในกลุ่ม	7.107	164	.043		
	รวม	7.384	167			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานนอกเวลาต่อเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันด้านความสำเร็จในการ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานนอกเวลาต่อเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้

ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับความพึงพอใจของพนักงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงานนอกเวลาต่อเดือน

จำนวนชั่วโมงทำงาน นอกเวลาต่อเดือน	30 - 39 ชั่วโมง	40 - 49 ชั่วโมง	50 - 59 ชั่วโมง	60 ชั่วโมง ขึ้นไป
30 - 39 ชั่วโมง			.2242*	.2979*
40 - 49 ชั่วโมง				.2331*
50 - 59 ชั่วโมง				
60 ชั่วโมง ขึ้นไป				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 แสดงว่าพนักงานที่ทำงานนอกเวลา 30 - 39 ชั่วโมงต่อเดือน มีระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่ทำงานนอกเวลา 50 - 59 ชั่วโมง (.2242) และ 60 ชั่วโมง ขึ้นไป (.2979) ส่วนพนักงานที่ทำงานนอกเวลา 40 - 49 ชั่วโมงต่อเดือน มีระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่าพนักงานที่ทำงานนอกเวลา 60 ชั่วโมง ขึ้นไป (.2331)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 32 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ทำงานในบริษัท

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.053	2	.026	.634	.532
	ภายในกลุ่ม	6.867	165	.042		
	รวม	6.920	167			
2. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.018	2	.009	.308	.736
	ภายในกลุ่ม	4.944	165	.030		
	รวม	4.963	167			
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.826	2	.413	2.462	.088
	ภายในกลุ่ม	27.689	165	.168		
	รวม	28.516	167			
4. ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.861	2	.430	2.359	.098
	ภายในกลุ่ม	30.109	165	.182		
	รวม	30.970	167			
5. ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.310	2	.155	1.908	.152
	ภายในกลุ่ม	13.403	165	.081		
	รวม	13.713	167			
6. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.289	2	.145	1.555	.214
	ภายในกลุ่ม	15.343	165	.093		
	รวม	15.633	167			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.227	2	.113	2.617	.076
	ภายในกลุ่ม	7.157	165	.043		
	รวม	7.384	167			

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีจำนวนปีที่ทำงานในบริษัทต่างกัน มีระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย ตามวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซิชั่น เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซิชั่น เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด 3) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซิชั่น เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และ 4) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซิชั่น เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยในการทำงานของพนักงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซิชั่น เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 168 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test F-test และ LSD. ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซิชั่น เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซิชั่น เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 3 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซิชั่น เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซิชั่น เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซิชั่น เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซิชั่น เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

53

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

- $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย
- S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทน การเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม
- F แทน การเปรียบเทียบตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป
- \* แทน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีซีซี เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีซีซี เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามจำนวนและร้อยละ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละ ของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีซีซี เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	168	100.0
1. เพศ		
ชาย	43	25.6
หญิง	125	74.4
2. อายุ		
20-24 ปี	75	44.6
25-29 ปี	88	52.4
30 ปี ขึ้นไป	5	3.0



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

54

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	168	100.0
3. การศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	120	71.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	13	7.7
อนุปริญญา/ปวส.	9	5.4
ปริญญาตรี	26	15.5
4. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	33	19.6
10,000 - 15,000 บาท	128	76.2
มากกว่า 15,000 บาท	7	4.2
5. สถานภาพการสมรส		
โสด	141	83.9
สมรสแล้ว	23	13.7
หม้าย/หย่าร้าง	4	2.4

จากตาราง 2 พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 อายุ 25-29 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 รายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 76.2 และสภาพการสมรสโสด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 83.9



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 ปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีซีซี เทคโนโลยี (ประเทศไทย)

## จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีซีซี เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามจำนวนและค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 3 - 8

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละ ของการเข้ามาทำงานในบริษัท

การเข้ามาทำงานในบริษัทฯ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	168	100.0
สมัครเอง	143	85.1
พนักงานในบริษัทแนะนำ	25	14.9

จากตาราง 3 แสดงว่าการเข้ามาทำงานของพนักงานในบริษัทส่วนใหญ่คือสมัครเอง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 85.15 รองลงมาคือพนักงานในบริษัทแนะนำ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

56

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละ ของการเดินทางมาทำงาน

การเดินทางมาทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	168	100.0
รถบริษัท	129	76.8
รถจักรยานยนต์	31	18.5
รถยนต์ส่วนตัว	8	4.8

จากตาราง 4 แสดงว่าการเดินทางมาทำงานของพนักงานส่วนใหญ่คือรถบริษัท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 รองลงมาคือรถจักรยานยนต์ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และรถยนต์ส่วนตัว จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

57

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละ ของแผนกที่สังกัด

แผนกที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	168	100.0
การจัดการธุรกิจ (Business management)	16	9.5
โรงงานการผลิต (Manufacturing)	147	87.5
ควบคุมการผลิต (Product control)	5	3.0

จากตาราง 5 แสดงว่าแผนกที่สังกัดของพนักงานส่วนใหญ่คือ โรงงานการผลิต (manufacturing) จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 รองลงมาคือแผนกการจัดการธุรกิจ (Business Management) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และ แผนกควบคุมการผลิต (Product control) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

58

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละ ของตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	168	100.0
พนักงาน	143	85.1
หัวหน้างาน	25	14.9

จากตาราง 6 แสดงว่าตำแหน่งของพนักงานส่วนใหญ่คือพนักงาน จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 85.1 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละ ของจำนวนชั่วโมงทำงานนอกเวลาต่อเดือน

จำนวนชั่วโมงทำงานนอกเวลาต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	168	100.0
30 - 39 ชั่วโมง	18	10.7
40 - 49 ชั่วโมง	24	14.3
50 - 59 ชั่วโมง	57	33.9
60 ชั่วโมง ขึ้นไป	69	41.1

จากตาราง 7 แสดงว่าพนักงานส่วนใหญ่ทำงานนอกเวลา 60 ชั่วโมง ขึ้นไปต่อเดือน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาคือทำงานนอกเวลา 50-59 ชั่วโมง ต่อเดือน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 ทำงานนอกเวลา 40-49 ชั่วโมง ต่อเดือน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และ ทำงานนอกเวลา 30-39 ชั่วโมง ต่อเดือน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

60

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละ ของจำนวนปีที่ทำงานในบริษัท

จำนวนปีที่ทำงานในบริษัท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	168	100.0
1 ปี	80	47.6
2 ปี	63	37.5
3 ปี	25	14.9

จากตาราง 8 แสดงว่าจำนวนปีที่ทำงานในบริษัทของพนักงานส่วนใหญ่คือ 1 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาคือ 2 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และ 3 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ตามลำดับ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## ตอนที่ 3 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซัน เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซัน เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 9 - 15

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การปฏิบัติงานได้ผลดีสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย	4.92	.29	มากที่สุด
2. การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในหน้าที่รับผิดชอบได้ดี	4.18	.40	มาก
3. การไม่ได้รับมอบหมายงานที่ ถนัด ทำให้ปฏิบัติงานได้ช้า	4.21	.41	มากที่สุด
รวม	4.44	.20	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจของพนักงานด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = .20) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในข้อ การปฏิบัติงานได้ผลดีสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย และการไม่ได้รับมอบหมายงานที่ ถนัด ทำให้ปฏิบัติงานได้ช้า ส่วนในข้อ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในหน้าที่รับผิดชอบได้ดี พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

62

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน  
ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันที่บริษัทฯ มีความมั่นคง	4.65	.48	มากที่สุด
2. การยินดียอมรับ เมื่อถูกโยกย้าย หรือเปลี่ยนหน้าที่	4.25	.46	มากที่สุด
3. มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัท	4.46	.50	มากที่สุด
4. มีความภูมิใจในตำแหน่ง หน้าที่	4.70	.46	มากที่สุด
รวม	4.51	.17	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจของพนักงานด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = .17) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในข้อ มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันที่บริษัทฯ มีความมั่นคง มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัท และการยินดียอมรับเมื่อถูกโยกย้าย หรือเปลี่ยนหน้าที่



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

63

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน  
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. เงินเดือนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน	4.70	.46	มากที่สุด
2. การให้ค่าตอบแทนล่วง เวลาเหมาะสม	4.58	.51	มากที่สุด
3. สวัสดิการและค่าตอบแทนที่บริษัทฯ จัดให้แก่พนักงาน อยู่ในเกณฑ์ดี	4.54	.50	มากที่สุด
รวม	4.61	.41	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจของพนักงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = .41) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในเรื่อง เงินเดือนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน การให้ค่าตอบแทนล่วง เวลาเหมาะสม และสวัสดิการและค่าตอบแทนที่บริษัทฯ จัดให้แก่พนักงานอยู่ในเกณฑ์ดี



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

64

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน  
ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ข้อเสนอหรือความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับ จากบุคคลในหน่วยงาน	3.98	.67	มาก
2. การได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงาน	4.17	.40	มาก
3. การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.24	.48	มากที่สุด
4. การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ	4.05	.74	มาก
รวม	4.11	.43	มาก

จากตาราง 12 พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจของพนักงานด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = .43) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดข้อ การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ส่วนในข้อ การได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ และ ข้อเสนอหรือความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลในหน่วยงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

65

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน  
ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน

ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. บริษัทฯ มีนโยบายและแนวทางในการ บริหารอย่าง ชัดเจน	4.49	.51	มากที่สุด
2. บริษัทฯ มีนโยบายการกระจาย อำนาจการตัดสินใจ	4.36	.52	มากที่สุด
3. บริษัทฯ มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม	4.80	.42	มากที่สุด
4. ระบบการประเมินผล ปฏิบัติงานที่บริษัทฯ ใช้อยู่ เป็นระบบที่ดี	4.29	.52	มากที่สุด
รวม	4.49	.29	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจของพนักงานด้านลักษณะนโยบาย  
และการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = .29) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ  
พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในข้อ บริษัทฯ มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม บริษัทฯ  
มีนโยบายและแนวทางในการ บริหารอย่างชัดเจน บริษัทฯ มีนโยบายการกระจาย อำนาจการ  
ตัดสินใจ และระบบการประเมินผล ปฏิบัติงานที่บริษัทฯ ใช้อยู่เป็นระบบที่ดี



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน  
ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. การจัดพื้นที่ของที่ทำงาน	4.59	.49	มากที่สุด
2. มีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.33	.47	มากที่สุด
3. พื้นที่ทำงานในบริษัทฯ มีความสะอาดเรียบร้อย เป็นสัดส่วน	4.83	.37	มากที่สุด
4. งานที่ท่านถนัดและชอบ	4.61	.54	มากที่สุด
5. งานที่ตรงกับสาขาวิชาที่ เรียนมา	4.20	.79	มากที่สุด
6. งานมีความท้าทายให้ท่านใช้ ความพยายามสูง	4.53	.58	มากที่สุด
7. การไม่ค่อยจะได้รับข่าวสารของ บริษัทฯ เท่าใดนัก	4.65	.49	มากที่สุด
รวม	4.54	.31	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจของพนักงานด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = .31) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในข้อ พื้นที่ทำงานในบริษัทฯ มีความสะอาดเรียบร้อยเป็นสัดส่วน การไม่ค่อยจะได้รับข่าวสารของ บริษัทฯ เท่าใดนัก งานที่ท่านถนัดและชอบ การจัดพื้นที่ของที่ทำงาน งานมีความท้าทายให้ท่านใช้ ความพยายามสูง มีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และงานที่ตรงกับสาขาวิชาที่ เรียนมา



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

67

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมทุกด้าน

ระดับความพึงพอใจโดยรวมทุกด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.44	.20	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในงาน	4.51	.17	มากที่สุด
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.61	.41	มากที่สุด
ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ	4.11	.43	มาก
ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน	4.49	.29	มากที่สุด
ด้านสภาพการทำงาน	4.53	.31	มากที่สุด
โดยรวมทุกด้าน	4.45	.21	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจของพนักงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = .21) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในด้าน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

68

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส

แอนด์ เค พีริซัน เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซัน เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รายละเอียดแสดงในตาราง 16 - 25 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ระดับความพึงพอใจ	ชาย		หญิง		t	Sig.
	n = 43		n = 125			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.40	0.17	4.45	0.21	-1.325	.187
2. ด้านความมั่นคงในงาน	4.50	0.11	4.52	0.19	-.655	.513
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.05	0.14	4.80	0.28	-17.067	.000*
4. ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ	3.64	0.35	4.27	0.32	-10.871	.000*
5. ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน	4.24	0.10	4.57	0.28	-7.332	.000*
6. ด้านสภาพการทำงาน	4.27	0.18	4.63	0.29	-7.659	.000*
โดยรวม	4.18	0.11	4.54	0.15	-14.228	.000*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน และ ด้านสภาพการทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 17 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.057	2	.029	.690	.503
	ภายในกลุ่ม	6.863	165	.042		
	รวม	6.920	167			
2. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.019	2	.009	.317	.729
	ภายในกลุ่ม	4.944	165	.030		
	รวม	4.963	167			
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.509	2	1.254	7.957	<b>.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	26.007	165	.158		
	รวม	28.516	167			
4. ด้านลักษณะการได้รับ การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.192	2	.096	.516	.598
	ภายในกลุ่ม	30.777	165	.187		
	รวม	30.970	167			
5. ด้านลักษณะนโยบายและ การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.855	2	.928	12.909	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	11.857	165	.072		
	รวม	13.713	167			
6. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.465	2	1.233	15.447	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	13.167	165	.080		
	รวม	15.633	167			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.481	2	.241	5.755	<b>.004*</b>
	ภายในกลุ่ม	6.902	165	.042		
	รวม	7.384	167			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยภาพรวมค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ที่  $\alpha = .05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน และ ด้านสภาพการทำงาน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับความพึงพอใจของพนักงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ	20 - 24 ปี	25 - 29 ปี	30 ปี ขึ้นไป
20 - 24 ปี			
25 - 29 ปี	.2448*		
30 ปี ขึ้นไป			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 25-29 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-24 ปี (.2448)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

72

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับความพึงพอใจของพนักงานด้าน  
ลักษณะนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	20 - 24 ปี	25 - 29 ปี	30 ปี ขึ้นไป
20 - 24 ปี			
25 - 29 ปี	.2086*		
30 ปี ขึ้นไป			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 25-29 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะ  
นโยบายและการบริหารงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-24 ปี (.2086)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

73

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน  
ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	20 - 24 ปี	25 - 29 ปี	30 ปี ขึ้นไป
20 - 24 ปี			
25 - 29 ปี	.2445*		
30 ปี ขึ้นไป			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 25-29 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-24 ปี (.2445)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 21 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามการศึกษา

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.061	3	.020	.485	.693
	ภายในกลุ่ม	6.859	164	.042		
	รวม	6.920	167			
2. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.012	3	.004	.132	.941
	ภายในกลุ่ม	4.951	164	.030		
	รวม	4.963	167			
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.382	3	.127	.742	.528
	ภายในกลุ่ม	28.134	164	.172		
	รวม	28.516	167			
4. ด้านลักษณะการได้รับ การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.747	3	.249	1.351	.260
	ภายในกลุ่ม	30.223	164	.184		
	รวม	30.970	167			
5. ด้านลักษณะนโยบายและ การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.554	3	.185	2.300	.079
	ภายในกลุ่ม	13.159	164	.080		
	รวม	13.713	167			
6. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.454	3	.151	1.635	.183
	ภายในกลุ่ม	15.179	164	.093		
	รวม	15.633	167			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.114	3	.038	.855	.466
	ภายในกลุ่ม	7.270	164	.044		
	รวม	7.384	167			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทุกด้าน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 22 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.071	2	.035	.853	.428
	ภายในกลุ่ม	6.849	165	.042		
	รวม	6.920	167			
2. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.092	2	.046	1.555	.214
	ภายในกลุ่ม	4.871	165	.030		
	รวม	4.963	167			
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.380	2	.190	1.115	.330
	ภายในกลุ่ม	28.135	165	.171		
	รวม	28.516	167			
4. ด้านลักษณะการได้รับ การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.345	2	1.173	6.759	<b>.002*</b>
	ภายในกลุ่ม	28.625	165	.173		
	รวม	30.970	167			
5. ด้านลักษณะนโยบายและ การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.804	2	.402	5.136	<b>.007*</b>
	ภายในกลุ่ม	12.909	165	.078		
	รวม	13.713	167			
6. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.409	2	.204	2.216	.112
	ภายในกลุ่ม	15.224	165	.092		
	รวม	15.633	167			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.021	2	.011	.237	.789
	ภายในกลุ่ม	7.362	165	.045		
	รวม	7.384	167			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความ





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

76

พึงพอใจแตกต่างกัน ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท			
10,000 - 15,000 บาท	.2940*		
มากกว่า 15,000 บาท			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (.2940)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน  
ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท			
10,000 - 15,000 บาท		.1522*	
มากกว่า 15,000 บาท			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000-15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (.1522)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 25 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.005	2	.002	.057	.945
	ภายในกลุ่ม	6.915	165	.042		
	รวม	6.920	167			
2. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.019	2	.010	.320	.727
	ภายในกลุ่ม	4.944	165	.030		
	รวม	4.963	167			
3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.328	2	.164	.960	.385
	ภายในกลุ่ม	28.188	165	.171		
	รวม	28.516	167			
4. ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.857	2	.428	2.348	.099
	ภายในกลุ่ม	30.113	165	.183		
	รวม	30.970	167			
5. ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.009	2	.004	.054	.947
	ภายในกลุ่ม	13.704	165	.083		
	รวม	13.713	167			
6. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.207	2	.103	1.106	.333
	ภายในกลุ่ม	15.426	165	.093		
	รวม	15.633	167			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.061	2	.031	.693	.502
	ภายในกลุ่ม	7.322	165	.044		
	รวม	7.384	167			

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = .05$  ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทุกด้าน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

87

## ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีซีซัน เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีซีซัน เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด สรุปรายละเอียดในตาราง 33

### ตาราง 33 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีซีซัน เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>			
1	บริษัทควรมีการสนับสนุนให้พนักงานก้าวหน้าทุกคน	7	5.4
2	ควรปรับเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานที่มีความสามารถ	2	1.5
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>			
1	ควรเพิ่มค่าแรงหรืออยากให้เบี่ยขยันให้พนักงาน	16	12.3
2	ผู้บริหารควรให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามที่ตกลงกันไว้	12	9.2
3	ควรเพิ่มค่าอาหารให้บ้างหรือให้อาหารราคาถูกลง	10	7.7
<b>ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ</b>			
1	ควรแบ่งงานให้พนักงานแต่ละคนทำกันอย่างเหมาะสมและชัดเจน	6	4.6
2	หัวหน้าควรใส่ใจการปฏิบัติงานของลูกน้อง	5	3.8
3	เพื่อนร่วมงานควรมีน้ำใจให้กัน	5	3.8
4	หัวหน้าไม่ควรใช้อารมณ์ในการตัดสินปัญหา	5	3.8
5	ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	3	2.3
6	หัวหน้าควรให้คำปรึกษากับลูกน้องและให้ความรู้แก่ลูกน้องมากขึ้น	1	0.8
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>			
1	อยากให้มีต้นไม้ และผ้าห่มอ่อน เอาไว้นั่งพักผ่อนหย่อนใจ	8	6.2
2	ควรเพิ่มห้องน้ำให้มากขึ้นและปรับปรุงห้องน้ำให้สะอาด	8	6.2



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 33 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
3	โรงอาหารควรสะอาดอยู่เสมอและขยายให้เพียงพอกับพนักงาน	7	5.4
4	อยากให้เปิดเพลงให้ฟังเพื่อผ่อนคลายความเครียด	7	5.4
5	ปรับปรุงภาชนะในโรงอาหารให้สะอาด	6	4.6
6	ควรพัฒนาปรับปรุงให้รองรับพนักงานคูดิ น่านั่งอยู่เสมอ	5	3.8
7	ควรจัดทำที่อ่านหนังสือ เก้าอี้ และ โต๊ะ สำหรับพักผ่อนให้แก่พนักงาน	4	3.1
8	ควรให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4	3.1
9	เรื่องอาหารอยากให้ปรับปรุงรสชาติหรือให้มีร้านข้างนอกมาขาย	3	2.3
10	การตัดเกรดเพิ่มเงินเดือนควรมีความเป็นธรรมและโปร่งใส	2	1.5
11	ควรทำให้พนักงานไม่เบื่อในการปฏิบัติงานซ้ำซาก จำเจ	2	1.5
12	งานที่เสี่ยงกับอันตรายสูง ควรมีการลดความเสี่ยงภัยให้กับพนักงาน	1	0.8
13	ควรส่งพนักงานไปอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	1	0.8

จากตาราง 33 แสดงว่าพนักงานบริษัท เอส แอนด์ เค พีริซัน เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเรียงตามลำดับความถี่ของข้อเสนอแนะ โดยสรุปคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน บริษัทควรมีการสนับสนุนให้พนักงานก้าวหน้าทุกคน และควรปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้พนักงานที่มีความสามารถ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ควรเพิ่มค่าแรงหรืออยากให้เบี่ยขยันให้พนักงาน ผู้บริหารควรให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามที่ตกลงกันไว้ และควรเพิ่มค่าอาหารให้บ้างหรือให้อาหารราคาถูกลง ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ ควรแบ่งงานให้พนักงานแต่ละคนทำกันอย่างเหมาะสมและชัดเจน หัวหน้าควรใส่ใจการปฏิบัติงานของลูกน้องเพื่อนร่วมงานควรมีน้ำใจให้กัน หัวหน้าไม่ควรใช้อารมณ์ในการตัดสินปัญหา ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และหัวหน้าควรให้คำปรึกษากับลูกน้องและให้ความรู้แก่ลูกน้องมากขึ้น และ ด้านสภาพการทำงาน อยากให้มีต้นไม้ และม้านั่งอ่อน เอาไว้นั่งพักผ่อนหย่อนใจ ควรเพิ่มห้องน้ำให้มากขึ้นและปรับปรุงห้องน้ำให้สะอาด โรงอาหารควรสะอาดอยู่เสมอและขยายให้เพียงพอกับพนักงาน อยากให้เปิดเพลงให้ฟังเพื่อผ่อนคลายความเครียด ปรับปรุงภาชนะใน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

89

โรงอาหารให้สะอาด ควรพัฒนาปรับปรุงให้รองรับพนักงานคูดี น่านั่งอยู่เสมอ ควรจัดทำที่อ่านหนังสือ เก้าอี้ และ โต๊ะ สำหรับพักผ่อนให้แก่พนักงาน ควรให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากขึ้น เรื่องอาหารอยากให้ปรับปรุงรสชาติหรือให้มีร้านข้างนอกมาขาย การตัดเกรดเพิ่มเงินเดือน ควรมีความเป็นธรรมและโปร่งใส ควรทำให้พนักงานไม่เบื่อในการปฏิบัติงานซ้ำซาก จำเจ งานที่เสี่ยงกับอันตรายสูง ควรมีการลดความเสี่ยงภัยให้กับพนักงาน และควรส่งพนักงานไปอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน