

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 290 ชุด เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตาราง แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติทดสอบ t-test

F แทน ค่าสถิติทดสอบ F-test

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนกที่สังกัด ผลการวิเคราะห์ โดยหาค่าความถี่และร้อยละ แสดงรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความถี่ และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

(n = 290 คน)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	203	70.0
หญิง	87	30.0
รวม	290	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 23 ปี	17	5.9
23 – 29 ปี	41	14.1
30 – 34 ปี	163	56.2
35 ปีขึ้นไป	69	23.8
รวม	290	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	180	62.1
สมรส	64	22.0
อื่น (หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่)	46	15.9
รวม	290	100.0
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น / ต่ำกว่า	40	13.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	66	22.8
อนุปริญญา / ปวส.	155	53.4
ปริญญาตรี / ปริญญาโท	29	10.0
รวม	290	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

(n = 290 คน)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับจัดการ	19	6.5
พนักงานระดับปฏิบัติการ	271	93.5
รวม	290	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	245	84.5
10,001 – 15,000 บาท	26	9.0
15,001 – 20,000 บาท	16	5.5
20,001 บาท ขึ้นไป	3	1.0
รวม	290	100.0
แผนกที่สังกัด		
แผนกวิศวกรรม	14	4.8
แผนกป้อนชิ้นรูป	53	18.3
แผนกเชื่อม	76	26.2
แผนกสี	49	16.9
แผนกประกันคุณภาพ	32	11.0
แผนกจัดส่ง	23	7.9
แผนกซ่อมบำรุง	10	3.5
แผนกบุคคลและธุรการ / พัฒนา	13	4.5
แผนกจัดซื้อ / สต็อก	10	3.5
แผนกขาย/บัญชี/เทคโนโลยีสารสนเทศ	10	3.4
รวม	290	100.0

จากตาราง 2 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 290 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 อายุ 30 - 34 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 สถานภาพ โสด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 ระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 155 คน คิดเป็น

ร้อยละ 53.4 มีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 93.5 รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 10,000 บาท จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 และสังกัดแผนกเชื่อม จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ ด้านการจัดรถรับส่ง การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงรายละเอียดในตาราง 3 - 10

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงาน บุคคล ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง

ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. การคิดคำนวณเงินเดือน ค่าจ้าง ถูกต้อง แม่นยำ	2.76	1.03	ปานกลาง
2. การตัดวงเงินเดือนมีความเหมาะสม	3.33	0.94	ปานกลาง
3. เงินเดือนออกตรงตามวันที่กำหนด	3.65	1.09	มาก
4. สลิปเงินเดือนได้รับตรงตามวันที่กำหนด	3.41	1.01	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใส ยุติธรรม ยอมรับได้	2.35	0.82	น้อย
6. ความน่าเชื่อถือของระบบการวัดผล ประเมินผล	2.10	0.58	น้อย
ภาพรวม	2.93	0.35	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = .35) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับมากและปานกลาง ยกเว้น

ข้อ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใส ยุติธรรม ยอมรับได้ และข้อความน่าเชื่อถือ ของระบบการวัดผล ประเมินผล มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อย

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านการสรรหา

ด้านการสรรหา	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การสรรหาบุคลากรมีความรวดเร็ว	1.65	0.83	น้อยที่สุด
2. กระบวนการรับพนักงานมีความยุติธรรม โปร่งใส	1.66	0.85	น้อยที่สุด
3. การให้ข้อมูล ข่าวสาร การรับสมัครพนักงานมีความชัดเจน	2.25	0.59	น้อย
4. คุณภาพของบุคลากรที่ผ่านการสรรหาตรงกับคุณสมบัติที่ต้องการ	2.74	0.56	ปานกลาง
5. มาตรการการแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงาน	2.08	0.51	น้อย
ภาพรวม	2.08	0.31	น้อย

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านการสรรหา ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.08$, S.D. = .31) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อยและน้อยที่สุด ยกเว้นข้อ 4 คุณภาพของบุคลากรที่ผ่านการสรรหาตรงกับคุณสมบัติที่ต้องการ มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านฝึกอบรม

ด้านฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. จัดฝึกอบรมตรงตามหน้าที่ ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย	2.32	0.63	น้อย
2. มีการเปิดโอกาสให้พนักงานทุก ๆ ระดับเข้ารับ การฝึกอบรม	2.53	0.75	น้อย
3. การให้ข้อมูล ข่าวสาร การฝึกอบรมมีความชัดเจน และทั่วถึง	3.26	0.86	ปานกลาง
4. มีการส่งพนักงานไปศึกษาดูงาน ฝึกงานยัง ต่างประเทศ	1.60	0.70	น้อยที่สุด
5. มีการส่งพนักงานไปฝึกอบรมนอกสถานที่	2.56	0.87	น้อย
6. มีการส่งเสริมให้พนักงานฝึกทักษะการทำงาน เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน	2.95	0.93	ปานกลาง
ภาพรวม	2.53	0.33	น้อย

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.53$, S.D. = .33) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางและน้อย ยกเว้นข้อ 4 มีการส่งพนักงานไปศึกษาดูงาน ฝึกงานยังต่างประเทศ มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านความปลอดภัย

ด้านความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. อุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องจักรมีการติดตั้งอย่างปลอดภัย	3.65	1.09	มาก
2. อุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	3.21	1.09	ปานกลาง
3. มาตรการด้านความปลอดภัยมีความพร้อมอยู่เสมอ	2.45	0.69	น้อย
4. มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำอย่างต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน	2.14	0.63	น้อย
5. การตรวจความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเหมาะสมและเป็นประจำ	1.66	0.83	น้อยที่สุด
ภาพรวม	2.62	0.36	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านความปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$, S.D. = .36) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางและน้อย ยกเว้น ข้อ 1 อุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องจักรมีการติดตั้งอย่างปลอดภัย มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก และข้อ 5 การตรวจความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเหมาะสมและเป็นประจำ มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านสิ่งแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	1.68	0.86	น้อยที่สุด
2. มีการตรวจวัดระดับเสียงในบริเวณที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง	2.25	0.59	น้อย
3. สถานที่ทำงานมีความร้อน เย็นอย่างเหมาะสม	2.56	0.71	น้อย
4. การตรวจวัดด้านสิ่งแวดล้อมดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นประโยชน์	2.10	0.53	น้อย
5. การตรวจสอบสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สิ่งแวดล้อมเหมาะสมและเป็นประจำ	2.33	0.64	น้อย
ภาพรวม	2.18	0.31	น้อย

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.18$, S.D. = .31) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อย ยกเว้น ข้อ 1 สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านธุรการ

ด้านธุรการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สภาพอากาศในโรงอาหารถ่ายเทได้สะดวก	2.51	0.78	น้อย
2. ภาชนะในโรงอาหารมีบริการอย่างเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน	3.22	0.88	ปานกลาง
3. อาหารมีความหลากหลายไม่ซ้ำจำเจ	1.65	0.83	น้อยที่สุด
4. ราคาอาหารมีความเหมาะสมกับปริมาณ	1.66	0.85	น้อยที่สุด
5. การบริหารจัดการด้านสาธารณูปโภคพื้นฐานเป็นไปอย่างเหมาะสม เช่น ห้องน้ำ	2.25	0.59	น้อย
6. ความสะอาดของภาชนะที่ใช้ในโรงอาหาร	2.74	0.57	ปานกลาง
7. การจัดตู้ลิ้นชักเกอร์เป็นไปอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อความต้องการ	2.08	0.51	น้อย
8. ที่จอดรถมีเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	2.32	0.63	น้อย
9. ตู้น้ำดื่มมีเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	2.53	0.75	น้อย
ภาพรวม	2.33	0.27	น้อย

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านธุรการ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.33$, S.D. = .27) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อยและน้อยที่สุด ยกเว้นข้อ 2 ภาชนะในโรงอาหารมีบริการอย่างเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน และข้อ 6 ความสะอาดของภาชนะที่ใช้ในโรงอาหาร มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านการจัดรถรับส่ง

ด้านการจัดรถรับส่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การให้บริการของเจ้าหน้าที่จัดรถรับส่งรวดเร็วต่อความต้องการใช้งาน	3.26	0.86	ปานกลาง
2. ความเต็มใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่	1.60	0.70	น้อยที่สุด
3. ความรวดเร็วในการตอบสนองการจัดรถเป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้	2.56	0.87	น้อย
4. มารยาทในการให้บริการของเจ้าหน้าที่จัดรถรับส่ง	2.95	0.93	ปานกลาง
5. สภาพรถที่นำมาให้บริการ	3.65	1.09	มาก
6. ระดับความปลอดภัยของการให้บริการรถรับส่ง	3.42	0.83	มาก
ภาพรวม	2.91	0.36	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านการจัดรถรับส่งในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = .36) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับมากและปานกลาง ยกเว้น ข้อ 2 ความเต็มใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด และ ข้อ 3 ความรวดเร็วในการตอบสนองการจัดรถ เป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้ มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อย

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ในภาพรวม

การบริหารจัดการงานบุคคล ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง	2.93	0.35	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหา	2.08	0.31	น้อย
3. ด้านฝึกอบรม	2.53	0.33	น้อย
4. ด้านความปลอดภัย	2.62	0.36	ปานกลาง
5. ด้านสิ่งแวดล้อม	2.18	0.31	น้อย
6. ด้านธุรการ	2.33	0.27	น้อย
7. ด้านการจัดสรรรับส่ง	2.91	0.36	ปานกลาง
ภาพรวม	2.51	0.19	น้อย

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.51$, S.D. = .19) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย ในด้านการสรรหา ด้านฝึกอบรม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ ส่วนด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านความปลอดภัย ด้านการจัดสรรรับส่ง พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ประกอบด้วย ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงรายละเอียดในตาราง 11 - 18

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ปริมาณงานที่รับมอบหมายเหมาะสมกับรายได้ที่ท่านได้รับ	2.45	0.69	น้อย
2. รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและมีเก็บออมสำหรับท่านและครอบครัว	2.14	0.63	น้อย
3. รายได้ที่รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงาน	1.68	0.86	น้อยที่สุด
4. รายได้ที่ได้รับสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่น ๆ ได้	1.66	0.83	น้อยที่สุด
ภาพรวม	1.98	0.39	น้อย

จากตาราง 11 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ในภาพรวมระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.98$, S.D. = .39) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อยและ น้อยที่สุด

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ในการปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้ เพื่อการ ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	2.25	0.59	น้อย
2. มีโอกาสฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูน ความรู้	2.56	0.71	น้อย
3. บริษัทสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงกว่า	2.10	0.53	น้อย
4. ท่านได้รับความรู้จากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ญี่ปุ่น	2.33	0.64	น้อย
ภาพรวม	2.31	0.32	น้อย

จากตาราง 12 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจุน
จำกัด ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในภาพรวมระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} =$
2.31, S.D. = .32) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความพึงพอใจในระดับน้อย

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยมาธูจูน จำกัด ด้านคุณค่าทางสังคม

ด้านคุณค่าทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. มีความสามัคคี ในหน่วยงาน	2.51	0.78	น้อย
2. ท่านพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.22	0.87	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	2.76	1.02	ปานกลาง
4. ท่านภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในการแสดงความคิดเห็น	3.33	0.94	ปานกลาง
ภาพรวม	2.95	0.45	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมาธูจูน จำกัด ด้านคุณค่าทางสังคม ในภาพรวมระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = .45) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 1 มีความสามัคคีในหน่วยงาน มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อย

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อการ บริหารงาน	3.65	1.09	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการชี้แจงระบบการ ทำงาน / วิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.41	1.01	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการ ตัดสินใจ	2.35	0.81	น้อย
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนและ แสดงความคิดเห็น	2.10	0.58	น้อย
5. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการ บริหารจัดการ	1.71	0.74	น้อยที่สุด
ภาพรวม	2.64	0.36	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน
จำกัด ด้านผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = .36)
เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับมากและน้อย ยกเว้นข้อ 5 ผู้บังคับบัญชา
มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานมีความ เหมาะสมยุติธรรม	2.52	0.74	น้อย
2. บทลงโทษที่กำหนดไว้มีความเหมาะสม	2.56	0.87	น้อย
3. การใช้ กฎ ระเบียบ ในการควบคุมเป็นไป อย่าง ทั่วถึงและเคร่งครัด	2.95	0.93	ปานกลาง
4. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเหมาะสมและเป็นไปใน แนวทางเดียวกันกับนโยบาย	3.65	1.09	มาก
ภาพรวม	2.92	0.48	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในภาพรวมระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = .48) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อย ยกเว้น ข้อ 3 การใช้ กฎ ระเบียบ ในการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึงและเคร่งครัด มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง และ 4 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเหมาะสมและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับนโยบาย มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. อัตราค่าจ้างมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ของงาน	3.42	0.82	มาก
2. เงื่อนไขในการปรับพนักงานจากรายวัน เป็นราย เดือนมีความเหมาะสมชัดเจน	2.45	0.69	น้อย
3. อัตราของเบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าอาหารมีความเหมาะสม	2.14	0.63	น้อย
4. สวัสดิการที่เป็นตัวเงินที่บริษัทฯ จัดให้ตรงตาม ความต้องการ	1.66	0.83	น้อยที่สุด
ภาพรวม	2.42	0.37	น้อย

จากตาราง 16 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ในภาพรวมระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$, S.D. = .37) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อย ยกเว้น ข้อ 1 อัตราค่าจ้างมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของงาน มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก และ 4 สวัสดิการที่เป็นตัวเงินที่บริษัทฯ จัดให้ตรงตามความต้องการ มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อย

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ผลตอบแทนของอัตราเบี้ยประกันชีวิตเหมาะสม	1.68	0.86	น้อยที่สุด
2. อัตราสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทสมทบให้มีความเหมาะสม	2.25	0.59	น้อย
3. รถรับส่งเพียงพต่อพนักงาน	2.56	0.71	น้อย
4. จุดน้ำดื่มเพียงพต่อพนักงาน	2.35	0.81	น้อย
5. ชุดฟอร์มของพนักงานมีความเพียงพอต่อการใช้งาน	2.10	0.58	น้อย
6. การให้บริการห้องพยาบาล	1.65	0.83	น้อยที่สุด
7. การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่มีความเหมาะสมและตรงตามต้องการ	1.66	0.85	น้อยที่สุด
8. การจัดงานกีฬาสีมีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการ	2.25	0.59	น้อย
9. ระยะเวลาในการให้เงินช่วยเหลือเพื่อเลี้ยงสังสรรค์ประจำแผนกมีความเหมาะสม	2.73	0.65	ปานกลาง
ภาพรวม	2.13	0.32	น้อย

จากตาราง 17 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ในภาพรวมระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.13$, S.D. = .32) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อยและน้อยที่สุด ยกเว้น ข้อ 9 ระยะเวลาในการให้เงินช่วยเหลือเพื่อเลี้ยงสังสรรค์ประจำแผนกมีความเหมาะสม มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ในภาพรวม

ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	1.98	0.39	น้อย
2. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.31	0.32	น้อย
3. ด้านคุณค่าทางสังคม	2.95	0.45	ปานกลาง
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	2.64	0.36	ปานกลาง
5. ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	2.92	0.48	ปานกลาง
6. ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	2.42	0.37	น้อย
7. ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน	2.13	0.32	น้อย
ภาพรวม	2.48	0.19	น้อย

จากตาราง 18 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด โดยภาพรวมระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, S.D. = .19) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อยในด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล

บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน แสดงรายละเอียดตาราง 19 - 34 ซึ่งมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับความพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด แตกต่างกัน

ตาราง 19 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามเพศ

ระดับความพึงพอใจ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 203)		หญิง (n = 87)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเงินเดือนค่าจ้าง	2.95	.362	2.88	.331	1.630	.104
2. ด้านการสรรหา	2.06	.321	2.11	.290	-1.171	.242
3. ด้านการฝึกอบรม	2.56	.335	2.48	.316	1.921	.056
4. ด้านความปลอดภัย	2.67	.358	2.51	.352	3.573	.000*
5. ด้านสิ่งแวดล้อม	2.17	.308	2.20	.301	-.811	.418
6. ด้านธุรการ	2.35	.270	2.28	.270	1.787	.075
7. ด้านการจัดรถรับส่ง	2.91	.369	2.89	.348	.599	.550

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ และด้านการจัดรถรับส่งไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านความปลอดภัยแตกต่างกันแสดงว่าพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจด้านความปลอดภัยมากกว่าพนักงานเพศหญิง

ตาราง 20 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมาธูจูน จำกัด จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจที่มีต่อการ บริหารจัดการงานบุคคล		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านเงินเดือนค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	1.163	3	.388	3.148	.025*
	ภายในกลุ่ม	35.233	286	.123		
	รวม	36.397	289			
2. ด้านการสรรหา	ระหว่างกลุ่ม	.557	3	.186	1.914	.127
	ภายในกลุ่ม	27.769	286	.097		
	รวม	28.327	289			
3. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.201	3	.067	.606	.612
	ภายในกลุ่ม	31.593	286	.110		
	รวม	31.794	289			
4. ด้านความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.603	3	.201	1.527	.208
	ภายในกลุ่ม	37.627	286	.132		
	รวม	38.230	289			
5. ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.289	3	.096	1.029	.380
	ภายในกลุ่ม	26.821	286	.094		
	รวม	27.110	289			
6. ด้านธุรการ	ระหว่างกลุ่ม	.232	3	.077	1.048	.372
	ภายในกลุ่ม	21.126	286	.074		
	รวม	21.358	289			
7. ด้านการจัดสรรรับส่ง	ระหว่างกลุ่ม	.793	3	.264	2.025	.111
	ภายในกลุ่ม	37.321	286	.130		
	รวม	38.113	289			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่าง คือ ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ และด้านการจัดสรรรับส่ง ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง จึงจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 19-21 ต่อไปนี้

ตาราง 21 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านเงินเดือนค่าจ้างกับอายุ

ด้านการประสานงาน	ต่ำกว่า 23 ปี	23 – 29 ปี	30 – 34 ปี	35 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 23 ปี		.1870*		
23 – 29 ปี				
30 – 34 ปี				
35 ปีขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 21 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านเงินเดือนค่าจ้างมากกว่า (.1870) พนักงานที่มีอายุ 23 – 29 ปี

ตาราง 22 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมากรุ๊ป จำกัด จำกัดตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจที่มีต่อการ บริหารจัดการงานบุคคล		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านเงินเดือนค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	.140	2	.070	.554	.575
	ภายในกลุ่ม	36.257	287	.126		
	รวม	36.397	289			
2. ด้านการสรรหา	ระหว่างกลุ่ม	.092	2	.046	.469	.626
	ภายในกลุ่ม	28.234	287	.098		
	รวม	28.327	289			
3. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.074	2	.037	.334	.717
	ภายในกลุ่ม	31.720	287	.111		
	รวม	31.794	289			
4. ด้านความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.037	2	.019	.140	.869
	ภายในกลุ่ม	38.193	287	.133		
	รวม	38.230	289			
5. ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.066	2	.033	.350	.705
	ภายในกลุ่ม	27.044	287	.094		
	รวม	27.110	289			
6. ด้านธุรการ	ระหว่างกลุ่ม	.072	2	.036	.488	.614
	ภายในกลุ่ม	21.286	287	.074		
	รวม	21.358	289			
7. ด้านการจัดรถรับส่ง	ระหว่างกลุ่ม	.267	2	.134	1.013	.364
	ภายในกลุ่ม	37.846	287	.132		
	รวม	38.113	289			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างทุกด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ และด้านการจัดรถรับส่ง

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมาธูจูน จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจที่มีต่อการ บริหารจัดการงานบุคคล		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านเงินเดือนค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	1.452	4	.363	2.961	.020*
	ภายในกลุ่ม	34.944	285	.123		
	รวม	36.397	289			
2. ด้านการสรรหา	ระหว่างกลุ่ม	.134	4	.034	.339	.851
	ภายในกลุ่ม	28.192	285	.099		
	รวม	28.327	289			
3. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.807	4	.202	1.857	.118
	ภายในกลุ่ม	30.987	285	.109		
	รวม	31.794	289			
4. ด้านความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.075	4	.269	2.062	.086
	ภายในกลุ่ม	37.155	285	.130		
	รวม	38.230	289			
5. ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.297	4	.074	.790	.532
	ภายในกลุ่ม	26.813	285	.094		
	รวม	27.110	289			
6. ด้านธุรการ	ระหว่างกลุ่ม	.067	4	.017	.226	.924
	ภายในกลุ่ม	21.291	285	.075		
	รวม	21.358	289			
7. ด้านการจัดรถรับส่ง	ระหว่างกลุ่ม	1.602	4	.401	3.126	.015*
	ภายในกลุ่ม	36.511	285	.128		
	รวม	38.113	289			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่าง คือ ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านธุรการ ส่วนด้านที่แตกต่างกันใน 2 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง และด้านการจัด รรรับส่ง จึงจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 24-25 ต่อไปนี้

ตาราง 24 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านเงินเดือนค่าจ้างกับระดับการศึกษา

ด้านเงินเดือนค่าจ้าง	มัธยมศึกษา ตอนต้น / ต่ำกว่า	มัธยมศึกษา ตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี/ ปริญญาโท
มัธยมศึกษาตอนต้น /ต่ำกว่า				
มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.				
อนุปริญญา / ปวส.	.1257*	.1548*		
ปริญญาตรี / ปริญญาโท		.1667*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานที่มีระดับศึกษาอนุปริญญา / ปวส. มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านเงินเดือนค่าจ้างมากกว่า (.1257) มัธยมศึกษาตอนต้น / ต่ำกว่ามากกว่า (.1257) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. และปริญญาตรีมากกว่า (.1667) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

ตาราง 25 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของพนักงาน
บริษัท ไทยมาธูจัน จำกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure
ระหว่างด้านการจัดสรรรับส่งกับระดับการศึกษา

ด้านการจัดสรรรับส่ง	มัธยมศึกษา ตอนต้น / ต่ำกว่า	มัธยมศึกษา ตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี/ ปริญญาโท
มัธยมศึกษาตอนต้น /ต่ำกว่า				
มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.				
อนุปริญญา / ปวส.		.1571*		
ปริญญาตรี / ปริญญาโท				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 25 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษานอนุปริญญา / ปวส. มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมาธูจัน จำกัด ด้านการจัดสรรรับส่งมากกว่า (.1571) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

ตาราง 26 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมาธูจัน จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจที่มีต่อการ บริหารจัดการงานบุคคล		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านเงินเดือนค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	.319	2	.159	1.268	.283
	ภายในกลุ่ม	36.078	287	.126		
	รวม	36.397	289			
2. ด้านการสรรหา	ระหว่างกลุ่ม	.476	2	.238	2.453	.088
	ภายในกลุ่ม	27.851	287	.097		
	รวม	28.327	289			
3. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.507	2	.254	2.326	.099
	ภายในกลุ่ม	31.287	287	.109		
	รวม	31.794	289			
4. ด้านความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.411	2	.205	1.559	.212
	ภายในกลุ่ม	37.819	287	.132		
	รวม	38.230	289			
5. ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.433	2	.216	2.327	.099
	ภายในกลุ่ม	26.678	287	.093		
	รวม	27.110	289			
6. ด้านธุรการ	ระหว่างกลุ่ม	.378	2	.189	2.587	.077
	ภายในกลุ่ม	20.980	287	.073		
	รวม	21.358	289			
7. ด้านการจัดรถรับส่ง	ระหว่างกลุ่ม	.185	2	.092	.700	.498
	ภายในกลุ่ม	37.928	287	.132		
	รวม	38.113	289			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างกันทุกด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ และด้านการจัดรถรับส่ง

ตาราง 27 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมากรุ๊ป จำกัด จำกัด ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความพึงพอใจที่มีต่อการ บริหารจัดการงานบุคคล		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านเงินเดือนค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	.316	3	.105	.835	.475
	ภายในกลุ่ม	36.080	286	.126		
	รวม	36.397	289			
2. ด้านการสรรหา	ระหว่างกลุ่ม	.808	3	.269	2.800	.040*
	ภายในกลุ่ม	27.518	286	.096		
	รวม	28.327	289			
3. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	.326	3	.109	.989	.398
	ภายในกลุ่ม	31.468	286	.110		
	รวม	31.794	289			
4. ด้านความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.538	3	.179	1.360	.255
	ภายในกลุ่ม	37.692	286	.132		
	รวม	38.230	289			
5. ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.276	3	.092	.981	.402
	ภายในกลุ่ม	26.834	286	.094		
	รวม	27.110	289			
6. ด้านธุรการ	ระหว่างกลุ่ม	.588	3	.196	2.697	.046*
	ภายในกลุ่ม	20.770	286	.073		
	รวม	21.358	289			
7. ด้านการจัดรถรับส่ง	ระหว่างกลุ่ม	.271	3	.090	.683	.563
	ภายในกลุ่ม	37.842	286	.132		
	รวม	38.113	289			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่าง คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการจัดสรรรับส่ง ส่วนด้านที่แตกต่างกันใน 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหา และด้าน ธุรการ จึงจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 28-29 ต่อไปนี้

ตาราง 28 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของพนักงาน

บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ระหว่างด้านการสรรหากับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ด้านการสรรหา	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001–15,000 บาท	15,001–20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท				
10,001–15,000 บาท	.1327*			
15,001–20,000 บาท	.1654*			
20,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 28 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001–15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านการสรรหามากกว่า (.1327) ต่ำกว่า 10,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 15,001–20,000 บาท มากกว่า (.1654) พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตาราง 29 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของพนักงาน
บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure
ระหว่างด้านธุรการกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ด้านการสรรหา	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001–15,000 บาท	15,001–20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท				
10,001–15,000 บาท	.1302*			
15,001–20,000 บาท				
20,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 29 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001–15,000 บาท มีระดับความ
พึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านธุรการมากกว่า (.1302)
พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตาราง 30 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมาธูจูน จำกัด จำแนกตามแผนกที่สังกัด

ความพึงพอใจที่มีต่อการ บริหารจัดการงานบุคคล		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านเงินเดือนค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	2.999	13	.231	1.907	.029*
	ภายในกลุ่ม	33.397	276	.121		
	รวม	36.397	289			
2. ด้านการสรรหา	ระหว่างกลุ่ม	1.681	13	.129	1.340	.189
	ภายในกลุ่ม	26.645	276	.097		
	รวม	28.327	289			
3. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2.486	13	.191	1.801	.043*
	ภายในกลุ่ม	29.308	276	.106		
	รวม	31.794	289			
4. ด้านความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3.840	13	.295	2.370	.005*
	ภายในกลุ่ม	34.391	276	.125		
	รวม	38.230	289			
5. ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	1.881	13	.145	1.583	.089
	ภายในกลุ่ม	25.229	276	.091		
	รวม	27.110	289			
6. ด้านธุรการ	ระหว่างกลุ่ม	1.875	13	.144	2.043	.018*
	ภายในกลุ่ม	19.483	276	.071		
	รวม	21.358	289			
7. ด้านการจัดรถรับส่ง	ระหว่างกลุ่ม	2.577	13	.198	1.540	.103
	ภายในกลุ่ม	35.536	276	.129		
	รวม	38.113	289			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการสรรหา ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการจัดรับส่ง ส่วนด้านที่แตกต่างกันใน 4 ด้าน คือ และด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย และด้านธุรการ จึงจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 31-34 ต่อไปนี้

ตาราง 31 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านเงินเดือนค่าจ้างกับแผนกที่สังกัด

แผนกที่สังกัด	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. วิศวกรรม														
2. บัณฑิตใหม่								.3865*						
3. เชื้อม				.1356*				.3965*						
4. สี								.2609						
5. สตอร์														
6. ประกันคุณภาพ								.2792*						
7. จัดส่ง														
8. ซ่อมบำรุง														
9. บุคคลและธุรการ								.3167*						
10. จัดซื้อ / สตอร์														
11. ขาย					.4667*			.5167*						
12. บัญชี					.5556*			.6056*						
13. เทคโนโลยีฯ														
14. พัฒนา								.4944*						

จากตาราง 31 พบว่า พนักงานที่มีแผนกบัณฑิตใหม่มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านเงินเดือนค่าจ้างมากกว่า (.3865) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนกเชื้อมมากกว่า (.1356) แผนกสี มากกว่า (.3965) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนกสี

มากกว่า (.2609) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนกประกันคุณภาพมากกว่า (.2792) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนกบุคคลและธุรการมากกว่า (.3167) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนกขายมากกว่า (.4667) แผนกสไตร์ มากกว่า (.5167) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนกบัญชีมากกว่า (.5556) แผนกสไตร์ มากกว่า (.6056) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนกพัฒนามากกว่า (.4944) แผนกซ่อมบำรุง

ตาราง 32 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของพนักงาน

บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ระหว่างด้านการฝึกอบรมกับแผนกที่สังกัด

แผนกที่สังกัด	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. วิศวกรรม						.2217*			.2738*					
2. บัณฑิต						.2089*			.2610*					
3. เชื้อ									.2434*					
4. สไตร์						.1758*			.2279*					
5. สไตร์														
6. ประกันคุณภาพ														
7. จัดส่ง														
8. ซ่อมบำรุง						.2646*			.3167*					
9. บุคคล และธุรการ														
10. จัดซื้อ														
11. ขาย														
12. บัญชี						.3924*			.4444*					
13. เทคโนโลยีฯ														
14. พัฒนา														

จากตาราง 32 พบว่า พนักงานที่มีแผนกวิศวกรรมมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านการฝึกอบรมมากกว่า (.2217) แผนกประกันคุณภาพมากกว่า (.2738) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานแผนกบัณฑิตรมากกว่า (.2089) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.2610) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานแผนกเชื้อ มากกว่า (.2434) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานแผนกสไตร์ มากกว่า (.1758) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.2279) แผนก

บุคคลและธุรการ พนักงานแผนกซ่อมบำรุงมากกว่า (.2646) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.3167) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานแผนกบัญชีมากกว่า (.3924) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.4444) แผนกบุคคลและธุรการ

ตาราง 33 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของพนักงาน

บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ระหว่างด้านความสอดคล้องกับแผนกที่สังกัด

แผนกที่สังกัด	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. วิศวกรรม														
2. บัณฑิตใหม่				.2149*	.4170*	.1920*		.2570*						
3. เชื้ออม				.2243*	.4263*	.2013*		.2663*						
4. ลี														
5. สโตร์														
6. ประกันคุณภาพ														
7. จัดส่ง														
8. ซ่อมบำรุง														
9. บุคคล และธุรการ				.2580*	.4600*									
10. จัดซื้อ					.5000*									
11. ขาย														
12. บัญชี														
13. เทคโนโลยีฯ														
14. พัฒนา						.5667*								

จากตาราง 33 พบว่า พนักงานที่มีแผนกบัณฑิตใหม่มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านความสอดคล้องมากกว่า (.2149*) แผนกลี มากกว่า (.4170) แผนกสโตร์ มากกว่า (.1920) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.2570) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนกเชื้ออม มากกว่า (.2243) แผนกลี มากกว่า (.4263) แผนกสโตร์ มากกว่า (.2013) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.2663) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.2580) แผนกลี มากกว่า (.4600) แผนกสโตร์ พนักงานแผนกจัดซื้อ มากกว่า (.5000) แผนกสโตร์ และพนักงานแผนกพัฒนา มากกว่า (.5667) แผนกสโตร์

ตาราง 34 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของพนักงาน
บริษัท ไทยมาธูจูน จำกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure
ระหว่างด้านธุรการกับแผนกที่สังกัด

แผนกที่สังกัด	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. วิศวกรรม			.1731*	.1769*	.4524*	.2822*	.1988*		.3413*		.2857*			
2. บัณฑิตใหม่					.3323*	.1621*			.2212					
3. เชื่อม					.2792*									
4. สี่					.2755*									
5. สโตร์														
6. ประกันคุณภาพ														
7. จัดส่ง														
8. ซ่อมบำรุง					.3667*	.1965*			.2556*					
9. บุคคล และธุรการ														
10. จัดซื้อ					.4074*	.2373*			.2963*					
11. ขาย														
12. บัญชี														
13. เทคโนโลยีฯ														
14. พัฒนา														

จากตาราง 34 พบว่า พนักงานที่มีแผนกวิศวกรรมมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมาธูจูน จำกัด ด้านธุรการมากกว่า (.1731) แผนกเชื่อม มากกว่า (.1769) แผนกสี่ มากกว่า (.4524) แผนกสโตร์ มากกว่า (.2822) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.1988) แผนกจัดส่ง มากกว่า (.3413) แผนกบุคคลและธุรการ มากกว่า (.2857) แผนกขาย พนักงานแผนก บัณฑิตใหม่ มากกว่า (.3323) แผนกสโตร์ มากกว่า (.1621) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.2212) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานแผนกเชื่อม มากกว่า (.2792) แผนกสโตร์ พนักงานแผนกสี่ มากกว่า (.2755) แผนกสโตร์ พนักงานแผนกซ่อมบำรุง มากกว่า (.3667) แผนกสโตร์ มากกว่า (.1965) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.2556) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานแผนกจัดซื้อ มากกว่า (.4074) แผนกสโตร์ มากกว่า (.2373) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.2963) แผนกบุคคล และธุรการ

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน แสดงรายละเอียดตาม ตาราง 35 - 49 ซึ่งมี สมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน

ตาราง 35 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามเพศ

ระดับความพึงพอใจในการ ทำงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 203)		หญิง (n = 87)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม	1.97	.398	2.00	.372	-.664	.507
2. ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	2.30	.325	2.32	.299	-.312	.755
3. ด้านคุณค่าทางสังคม	2.97	.456	2.91	.442	.900	.369
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	2.68	.353	2.56	.366	2.633	.009*
5. ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	2.92	.493	2.91	.439	.174	.862
6. ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	2.41	.379	2.43	.356	-.395	.693
7. ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน	2.13	.333	2.15	.291	-.648	.517

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน

บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถ
ของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้าน
สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ
ในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ด้านผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน แสดงพนักงานเพศชายมี
ความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง

ตาราง 36 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของ
บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการ ทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านสิ่งตอบแทน ที่เหมาะสมและ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.082	3	.027	.177	.912
	ภายในกลุ่ม	43.919	286	.154		
	รวม	44.000	289			
2. ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.515	3	.172	1.714	.164
	ภายในกลุ่ม	28.649	286	.100		
	รวม	29.164	289			
3. ด้านคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.056	3	.685	3.442	.017*
	ภายในกลุ่ม	56.946	286	.199		
	รวม	59.002	289			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.259	3	.420	3.301	.021*
	ภายในกลุ่ม	36.364	286	.127		
	รวม	37.623	289			
5. ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	.097	3	.032	.141	.935
	ภายในกลุ่ม	65.734	286	.230		
	รวม	65.831	289			
6. ด้านสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงิน	ระหว่างกลุ่ม	.211	3	.070	.505	.679
	ภายในกลุ่ม	39.840	286	.139		
	รวม	40.051	289			
7. ด้านสวัสดิการ ที่ไม่เป็นตัวเงิน	ระหว่างกลุ่ม	.110	3	.037	.352	.787
	ภายในกลุ่ม	29.588	285	.104		
	รวม	29.698	288			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา จึงจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 37-38 ต่อไปนี้

ตาราง 37 การทดสอบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านคุณค่าทางสังคมกับอายุ

ด้านคุณค่าทางสังคม	ต่ำกว่า 23 ปี	23 – 29 ปี	30 – 34 ปี	35 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 23 ปี		.2179*	.2609*	.2074*
23 – 29 ปี				
30 – 34 ปี				
35 ปีขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 37 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านคุณค่าทางสังคม มากกว่า (.2179) พนักงานที่มีอายุ 23–29 ปี มากกว่า (.2609) พนักงานที่มีอายุ 30 – 34 ปี มากกว่า (.2074) พนักงานที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป

ตาราง 38 การทดสอบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็น
 รายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านผู้บังคับบัญชากับอายุ

ด้านผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 23 ปี	23 – 29 ปี	30 – 34 ปี	35 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 23 ปี			.1479*	
23 – 29 ปี				
30 – 34 ปี				
35 ปีขึ้นไป			.1561*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 38 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน
 บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านผู้บังคับบัญชา มากกว่า (.1479) พนักงานที่มีอายุ 30 – 34 ปี มากกว่า
 (.1561) พนักงานที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป

ตาราง 39 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจในการ ทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านสิ่งตอบแทนที่ เหมาะสมและ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.849	2	.425	2.824	.061
	ภายในกลุ่ม	43.151	287	.150		
	รวม	44.000	289			
2. ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.034	2	.017	.169	.845
	ภายในกลุ่ม	29.130	287	.101		
	รวม	29.164	289			
3. ด้านคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.495	2	.248	1.215	.298
	ภายในกลุ่ม	58.507	287	.204		
	รวม	59.002	289			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.062	2	.031	.236	.790
	ภายในกลุ่ม	37.562	287	.131		
	รวม	37.623	289			
5. ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	1.087	2	.543	2.408	.092
	ภายในกลุ่ม	64.744	287	.226		
	รวม	65.831	289			
6. ด้านสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงิน	ระหว่างกลุ่ม	.508	2	.254	1.844	.160
	ภายในกลุ่ม	39.543	287	.138		
	รวม	40.051	289			
7. ด้านสวัสดิการ ที่ไม่เป็นตัวเงิน	ระหว่างกลุ่ม	.476	2	.238	2.329	.099
	ภายในกลุ่ม	29.222	286	.102		
	รวม	29.698	288			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างทุกด้าน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงิน และด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

ตาราง 40 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของบริษัท ไทยมาธูจัน จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการ ทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านสิ่งตอบแทน ที่เหมาะสมและ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.322	4	.081	.525	.717
	ภายในกลุ่ม	43.678	285	.153		
	รวม	44.000	289			
2. ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.714	4	.179	1.788	.131
	ภายในกลุ่ม	28.450	285	.100		
	รวม	29.164	289			
3. ด้านคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.585	4	.896	4.610	.001*
	ภายในกลุ่ม	55.417	285	.194		
	รวม	59.002	289			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.312	4	.078	.595	.666
	ภายในกลุ่ม	37.312	285	.131		
	รวม	37.623	289			
5. ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	1.782	4	.445	1.982	.097
	ภายในกลุ่ม	64.049	285	.225		
	รวม	65.831	289			
6. ด้านสวัสดิการที่เป็น ตัวเงิน	ระหว่างกลุ่ม	.252	4	.063	.450	.772
	ภายในกลุ่ม	39.799	285	.140		
	รวม	40.051	289			
7. ด้านสวัสดิการที่ไม่ เป็นตัวเงิน	ระหว่างกลุ่ม	.247	4	.062	.595	.667
	ภายในกลุ่ม	29.451	284	.104		
	รวม	29.698	288			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่าง คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการ ที่ไม่เป็นตัวเงินไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านคุณค่าทางสังคม จึงจำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 41 ต่อไปนี้

ตาราง 41 การทดสอบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านคุณค่าทางสังคมกับระดับการศึกษา

ด้านคุณค่าทางสังคม	มัธยมศึกษา ตอนต้น / ต่ำกว่า	มัธยมศึกษา ตอนปลาย / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี/ ปริญญาโท
มัธยมศึกษาตอนต้น /ต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.		.1761*		
อนุปริญญา / ปวส.			.2661*	
ปริญญาตรี / ปริญญาโท				.2942*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 41 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาตอนต้น /ต่ำกว่า มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านคุณค่าทางสังคมมากกว่า (.1761) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส. มากกว่า (.2661) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากกว่า (.2942) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

ตาราง 42 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของ
บริษัท ไทยมาธูจัน จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการ ทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านสิ่งตอบแทน ที่เหมาะสมและ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.530	2	.265	1.750	.176
	ภายในกลุ่ม	43.470	287	.151		
	รวม	44.000	289			
2. ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.476	2	.238	2.383	.094
	ภายในกลุ่ม	28.688	287	.100		
	รวม	29.164	289			
3. ด้านคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.864	2	.432	2.132	.121
	ภายในกลุ่ม	58.138	287	.203		
	รวม	59.002	289			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.331	2	.166	1.275	.281
	ภายในกลุ่ม	37.292	287	.130		
	รวม	37.623	289			
5. ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	.157	2	.078	.342	.710
	ภายในกลุ่ม	65.674	287	.229		
	รวม	65.831	289			
6. ด้านสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงิน	ระหว่างกลุ่ม	.229	2	.115	.826	.439
	ภายในกลุ่ม	39.822	287	.139		
	รวม	40.051	289			
7. ด้านสวัสดิการ ที่ไม่เป็นตัวเงิน	ระหว่างกลุ่ม	.889	2	.445	4.414	.013*
	ภายในกลุ่ม	28.809	286	.101		
	รวม	29.698	288			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่าง คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน จึงจำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 43 ต่อไปนี้

ตาราง 43 การทดสอบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน กับตำแหน่งงาน

ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน	ผู้บริหาร	หัวหน้างาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ
ผู้บริหาร			
หัวหน้างาน	.5556*		.2038*
พนักงานระดับปฏิบัติการ			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 43 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน มากกว่า (.5556) ผู้บริหาร มากกว่า (.2038) พนักงานระดับปฏิบัติการ

ตาราง 44 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความพึงพอใจในการ ทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านสิ่งตอบแทน ที่เหมาะสมและ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.164	3	.388	2.591	.053
	ภายในกลุ่ม	42.836	286	.150		
	รวม	44.000	289			
2. ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.142	3	.047	.468	.705
	ภายในกลุ่ม	29.022	286	.101		
	รวม	29.164	289			
3. ด้านคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.536	3	.179	.875	.455
	ภายในกลุ่ม	58.466	286	.204		
	รวม	59.002	289			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.333	3	.111	.850	.467
	ภายในกลุ่ม	37.291	286	.130		
	รวม	37.623	289			
5. ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	.369	3	.123	.537	.657
	ภายในกลุ่ม	65.462	286	.229		
	รวม	65.831	289			
6. ด้านสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงิน	ระหว่างกลุ่ม	.363	3	.121	.873	.456
	ภายในกลุ่ม	39.688	286	.139		
	รวม	40.051	289			
7. ด้านสวัสดิการ ที่ไม่ เป็นตัวเงิน	ระหว่างกลุ่ม	.981	3	.327	3.244	.022*
	ภายในกลุ่ม	28.718	285	.101		
	รวม	29.698	288			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่าง คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน จึงจำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 45 ต่อไปนี้

ตาราง 45 การทดสอบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน	ต่ำกว่า	10,001–15,000 บาท	15,001–20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท				
10,001–15,000 บาท				
15,001–20,000 บาท	.2181*			
20,001 บาท ขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 45 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–20,000 บาท มีระดับความพึงพอใจต่อการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินมากกว่า (.2181) พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตาราง 46 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของ
บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามแผนกที่สังกัด

ความพึงพอใจในการ ทำงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านสิ่งตอบแทน ที่เหมาะสมและ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.371	13	.259	1.761	.049*
	ภายในกลุ่ม	40.630	276	.147		
	รวม	44.000	289			
2. ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.433	13	.110	1.097	.361
	ภายในกลุ่ม	27.731	276	.100		
	รวม	29.164	289			
3. ด้านคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.872	13	.452	2.346	.006*
	ภายในกลุ่ม	53.130	276	.193		
	รวม	59.002	289			
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.276	13	.329	2.722	.001*
	ภายในกลุ่ม	33.348	276	.121		
	รวม	37.623	289			
5. ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	4.380	13	.337	1.513	.112
	ภายในกลุ่ม	61.452	276	.223		
	รวม	65.831	289			
6. ด้านสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงิน	ระหว่างกลุ่ม	2.794	13	.215	1.592	.087
	ภายในกลุ่ม	37.257	276	.135		
	รวม	40.051	289			
7. ด้านสวัสดิการ ที่ไม่เป็นตัวเงิน	ระหว่างกลุ่ม	1.014	13	.078	.747	.715
	ภายในกลุ่ม	28.685	275	.104		
	รวม	29.698	288			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่าง คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา จึงจำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 47-49 ต่อไปนี้

ตาราง 47 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของพนักงาน

บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ระหว่างด้านสิ่งตอบแทน ที่เหมาะสมและยุติธรรมกับแผนกที่สังกัด

แผนกที่สังกัด	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. วิศวกรรม														
2. บัณฑิต														
3. เชื้ออม														
4. สี่				.1673*										
5. สไตร์														
6. ประกันคุณภาพ														
7. จัดส่ง				.2185*										
8. ซ่อมบำรุง				.2816*										
9. บุคคล และธุรการ				.2566*										
10. จัดซื้อ														
11. ขาย														
12. บัญชี														
13. เทคโนโลยีฯ														
14. พัฒนา	.5519*	.6316*	.4643*	.1500*	.4922*								.7500*	

จากตาราง 47 พบว่า พนักงานแผนกสี่มีระดับความพึงพอใจต่อการทำงานของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มากกว่า (.1673) แผนกเชื้ออม พนักงานแผนกจัดส่ง มากกว่า (.2185) แผนกเชื้ออม พนักงานแผนกซ่อมบำรุง มากกว่า (.2816) แผนกเชื้ออม

พนักงานแผนกบุคคล และธุรการ มากกว่า (.2566) แผนกเชื่อม พนักงานแผนกพัฒนา มากกว่า (.5519) แผนกปั๊มขึ้นรูป มากกว่า (.6316) แผนกเชื่อม มากกว่า (.4643) แผนกสี มากกว่า (.1500) แผนกสโตรว์ มากกว่า (.4922) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.7500) แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตาราง 48 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของพนักงานบริษัท ไทย มารูจูน จำกัด เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านคุณค่าทางสังคมกับแผนกที่สังกัด

แผนกที่สังกัด	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. วิศวกรรม						.3694*	.3711*		.4929*					
2. ปั๊มขึ้นรูป						.3115*	.3132*		.4349*					
3. เชื่อม						.2002*			.3237*					
4. สี						.2419	.2436*		.3653*					
5. สโตรว์														
6. ประกันคุณภาพ														
7. จัดส่ง														
8. ซ่อมบำรุง														
9. บุคคล และธุรการ														
10. จัดซื้อ														
11. ขาย									.5000*					
12. บัญชี						.5599*	.5616*		.6833*					
13. เทคโนโลยีฯ														
14. พัฒนา									.6000*					

จากตาราง 48 พบว่า พนักงานแผนกวิศวกรรมมีระดับความพึงพอใจในการทำงานของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านคุณค่าทางสังคม มากกว่า (.3694) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.3711) แผนกจัดส่ง มากกว่า (.4929) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานแผนกปั๊มขึ้นรูป มากกว่า (.3115) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (3132) แผนกจัดส่ง มากกว่า (.4349) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานเชื่อม มากกว่า (.2002) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.3237) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานแผนกสี มากกว่า (.2419) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (2436) แผนกจัดส่ง มากกว่า (.3653) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานแผนกขาย มากกว่า (.5000) แผนกบุคคลและ

ธุรการ พนักงานแผนกบัญชี มากกว่า (.5599) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (5616) แผนกจัดส่ง
มากกว่า (.6833) แผนกบุคคลและธุรการ พนักงานแผนกพัฒนา มากกว่า (.6000) แผนกบุคคลและ
ธุรการ

ตาราง 49 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของพนักงาน

บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ระหว่างด้านผู้บังคับบัญชา กับแผนกที่สังกัด

แผนกที่สังกัด	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. วิศวกรรม														
2. ป้อนข้อมูล				.1465*	.5057*			.3657*						
3. เชื่อม				.2040*	.5632*	.1944*	.1805*	.4232*						
4. สี่					.3592*									
5. สตรี														
6. ประกันคุณภาพ					.3688*									
7. จัดส่ง					.3826*									
8. ซ่อมบำรุง														
9. บุคคล และธุรการ					.4800*			.3400*						
10. จัดซื้อ					.6333*			.4933*						
11. ขาย														
12. บัญชี				.4408*	.8000*	.4312*		.6600*						
13. เทคโนโลยีฯ														
14. พัฒนา														

จากตาราง 49 พบว่า พนักงานแผนกป้อนข้อมูลมีระดับความพึงพอใจในการทำงานของ
บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านผู้บังคับบัญชา มากกว่า (.1465) แผนกสี่ มากกว่า (.5057) แผนกสตรี
มากกว่า (.3657) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนกเชื่อมมากกว่า (.2240) แผนกสี่ มากกว่า (.5632)
แผนกสตรี มากกว่า (.1944) แผนกประกันคุณภาพ มากกว่า (.1805) แผนกจัดส่ง มากกว่า (.4232)
แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนกสี่ มากกว่า (.3592) แผนกสตรี พนักงานแผนกประกันคุณภาพ
มากกว่า (.3688) แผนกสตรี พนักงานแผนกจัดส่ง มากกว่า (.3826) แผนกสตรี พนักงานแผนก
บุคคลและธุรการ มากกว่า (.4800) แผนกสตรี มากกว่า (.3400) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนก

จัดซื้อ มากกว่า (.6333) แผนกสโตร์ มากกว่า (.4933) แผนกซ่อมบำรุง พนักงานแผนกบัญชี
 มากกว่า (.4408) แผนกสี มากกว่า (.8000) แผนกสโตร์ มากกว่า (.4312) แผนกประกันคุณภาพ
 มากกว่า (.6600) แผนกซ่อมบำรุง

**ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลกับ
 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารุจูน จำกัด**

การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหาร
 จัดการงานบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารุจูน จำกัด โดยมี
 สมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ระดับพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับ
 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารุจูน จำกัด

H_1 : ระดับพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับ
 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารุจูน จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลกับ
 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารุจูน จำกัด แสดงรายละเอียดในตาราง 50

ตาราง 50 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล
กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด โดยภาพรวม

ความพึงพอใจ ที่มีต่อการบริหารจัดการ งานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด	ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด						
	ด้าน สิ่งตอบ แทนที่	ด้าน การพัฒนา ความ สามารถ	ด้าน คุณค่า ทางสังคม	ด้าน ผู้บังคับ บัญชา	ด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ด้าน สวัสดิการ ที่เป็น ตัวเงิน	ด้าน สวัสดิการ ที่ไม่เป็น ตัวเงิน
	เหมาะสมและ ยุติธรรม	สามารถ ของบุคคล					
1. ด้านเงินเดือนค่าจ้าง	.116*	.002	.483*	.710*	.448*	.122*	.122*
2. ด้านการสรรหา	.644*	.485*	.035	-.025	-.133*	.334*	.803*
3. ด้านฝึกอบรม	-.042	.098	.599*	.061	.484*	-.068	-.058
4. ด้านความปลอดภัย	.468*	.060	.060	.633*	.228*	.522*	.252*
5. ด้านสิ่งแวดล้อม	.412*	.828*	-.018	.056	-.110	.061	.709*
6. ด้านธุรการ	.436*	.397*	.445*	.096	-.037	.230*	.513*
7. ด้านการจัดรถรับส่ง	-.154*	-.075	.499*	.195*	.699*	.085	-.144*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 50 พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนค่าจ้างกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.710 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ทางด้านคุณค่าทางสังคม ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีค่าเท่ากับ 0.483 และ 0.448 ตามลำดับ ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทางด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เท่ากับ 0.122, 0.166, 0.002 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ด้านการสรรหามีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินและสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมเท่ากับ 0.803 และ 0.644 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ทางด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เท่ากับ 0.485

และ 0.334 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนทางด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านคุณค่าทางสังคม เท่ากับ 0.133, 0.035 และ 0.025 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ด้านการฝึกอบรมกับความพึงพอใจของบริษัท ไทยมารุจุน จำกัด ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เท่ากับ 0.599 และ 0.484 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ด้านความปลอดภัยกับระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ไทยมารุจุน จำกัด ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เท่ากับ 0.633 0.522 และ 0.468 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ด้านอื่นมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ด้านสิ่งแวดล้อมกับระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ไทยมารุจุน จำกัด ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เท่ากับ 0.828 และ 0.709 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเท่ากับ 0.468 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ด้านธุรการกับระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ไทยมารุจุน จำกัด ทางด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเท่ากับ 0.513, 0.445 และ 0.436 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านอื่นมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ด้านการจัดสรรรับส่งกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารุจุน จำกัด ทางด้านกฎระเบียบข้อบังคับและด้านคุณค่าทางสังคมมีค่าเท่ากับ 0.699 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ทางด้านคุณค่าทางสังคม มีค่าเท่ากับ 0.499 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทางด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก