

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารจัดการกับความพึงพอใจของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการและเปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงาน โดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	200	100
เพศ		
ชาย	160	80.0
หญิง	40	20.0
อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	46	23.0
26 – 28 ปี	61	30.5
29 – 31 ปี	48	24.0
32 ปีขึ้นไป	45	22.5
สถานภาพ		
โสด	120	60.0
สมรส	73	36.5
หม้าย/หย่าร้าง	7	3.5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	200	100
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่า	17	8.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	115	57.5
อนุปริญญา/ปวส.	42	21.0
ปริญญาตรีขึ้นไป	26	13.0
ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการ	14	7.0
ผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ	21	10.5
ผู้ปฏิบัติการ	165	82.5
รายได้ประจำต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	140	70.0
10,000 – 20,000 บาท	46	23.0
20,001 – 30,000 บาท	6	3.0
30,001 บาทขึ้นไป	8	4.0
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 2 ปี	65	32.5
2 – 3 ปี	27	13.5
4 – 5 ปี	67	33.5
6 ปีขึ้นไป	41	20.5

จากตารางที่ 1 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 200 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 อายุ 25 – 28 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 สถานภาพโสด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 115 คน รายได้ประจำต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 140 คิดเป็นร้อยละ 70.0 และประสบการณ์การทำงาน 4 – 5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม

ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดนครปฐม การวางแผนด้านการจัดองค์กร ด้านการนำและการจูงใจ และด้านการควบคุมการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 2 – 6

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. โรงงานอุตสาหกรรมได้ให้ความสำคัญกับปัญหาและความต้องการของพนักงาน	2.34	1.40	น้อย
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาเพื่อวางแผนงานของหน่วยงาน	2.49	.96	น้อย
3. โรงงานอุตสาหกรรมเผยแพร่ข้อมูลแผนงานให้พนักงานรับทราบทั่วกัน	2.67	.94	ปานกลาง
4. นโยบายการปฏิบัติงานของบริษัทฯ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้	2.78	.92	ปานกลาง
5. โรงงานอุตสาหกรรมมีการวางแผนงานในการส่งเสริมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	2.82	.97	ปานกลาง
ภาพรวม	2.62	.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรมด้านการวางแผน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$ และ S.D. = .80) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นข้อ 1 โรงงานอุตสาหกรรมได้ให้ความสำคัญกับปัญหาและความต้องการของพนักงาน และข้อ 2 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาเพื่อวางแผนงานของหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการจัดองค์กร

ด้านการจัดองค์กร	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. โรงงานอุตสาหกรรมได้จัดทำโครงสร้างการบริหารงานและแบ่งสายงานการบังคับบัญชาพร้อมสื่อสารให้พนักงานทราบทั่วกัน	2.81	.98	ปานกลาง
2. โรงงานอุตสาหกรรมได้จัดทำแผนภูมิแสดงสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	2.89	1.02	ปานกลาง
3. โรงงานอุตสาหกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างการจัดองค์กร	2.37	1.03	น้อย
4. โรงงานอุตสาหกรรม กระจายอำนาจความรับผิดชอบไปตามหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	2.81	.98	ปานกลาง
5. โรงงานอุตสาหกรรมได้จัดให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตรงตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ	2.62	.99	ปานกลาง
ภาพรวม	2.70	.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรมจำกัด ด้านการจัดองค์กร ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$ และ S.D. = .84) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นข้อ 3 โรงงานอุตสาหกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างการจัดองค์กร มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการนำและการจูงใจ

ด้านการนำและการจูงใจ	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. โรงงานอุตสาหกรรมได้แจ้งนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้พนักงานเข้าใจอย่าง ชัดเจน	3.01	1.01	ปานกลาง
2. สร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ พนักงานในฝ่ายต่าง ๆ	2.52	.94	น้อย
3. ผู้บริหาร มีการสร้างความจงรักภักดีและตระหนักที่จะ ปกป้องบริษัทฯ	2.69	1.08	ปานกลาง
4. ผู้บริหาร ให้คำปรึกษาและแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานแก่พนักงาน	2.58	1.11	น้อย
5. ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีการกำหนดให้มีการ ประสานงานกันในการทำงานอย่างชัดเจน	2.76	.98	ปานกลาง
6. โรงงานอุตสาหกรรมได้จัดทำเอกสารคู่มือการ ปฏิบัติงานไว้เป็นหลักฐานให้พนักงานได้ทราบทั่วกัน	3.06	1.01	ปานกลาง
7. โรงงานอุตสาหกรรมได้มีการสนับสนุนและส่งเสริม การทำกิจกรรมให้แก่พนักงานในฝ่ายต่าง ๆ	2.38	1.06	น้อย
ภาพรวม	2.71	.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการนำและการจูงใจ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นปานกลาง กลาง ($\bar{X} = 2.71$ และ S.D. = .80) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อยกเว้นข้อ 2 โรงงานอุตสาหกรรม สร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่พนักงานในฝ่ายต่าง ๆ ข้อ 4 ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแก่พนักงานและข้อ 7 โรงงานอุตสาหกรรมได้มีการสนับสนุนและส่งเสริมการทำกิจกรรมให้แก่พนักงานในฝ่ายต่าง ๆ มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. โรงงานอุตสาหกรรมมีการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายไว้อย่างชัดเจน	3.12	1.03	ปานกลาง
2. โรงงานอุตสาหกรรม มีมาตรฐานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และสามารถวัดได้จริง	2.82	.99	ปานกลาง
3. โรงงานอุตสาหกรรม กำหนดให้มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงาน	2.95	.95	ปานกลาง
4. โรงงานอุตสาหกรรม กำหนดให้มีการควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	2.86	.97	ปานกลาง
5. มีการพัฒนาตัววัดผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง	2.68	1.04	ปานกลาง
ภาพรวม	2.88	.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรมด้านการควบคุม ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$ และ S.D. = .87) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
ของโรงงานอุตสาหกรรม โดยภาพรวม

ภาพรวม	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน	2.62	.80	ปานกลาง
2. ด้านการจัดองค์การ	2.70	.84	ปานกลาง
3. ด้านการนำและการจูงใจ	2.71	.80	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ภาพรวม	ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ด้านการควบคุม	2.88	.87	ปานกลาง
รวม	2.72	.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$ และ S.D. = .89) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านจริยธรรมในการทำงาน การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังตารางที่ 7-15

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.49	1.06	น้อย
2. เมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน ค่าตอบแทนที่ท่านได้อยู่ในเกณฑ์ดี	2.57	.95	น้อย
3. การให้ค่าตอบแทนล่วงเวลาเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	2.49	1.01	น้อย
4. สวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้แก่พนักงานอยู่ในเกณฑ์ดีเมื่อ เปรียบเทียบกับโรงงานอื่น	2.57	1.00	น้อย
รวม	2.53	.86	น้อย

ตารางที่ 7 พบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจน้อย กลาง ($\bar{X} = 2.53$ และ S.D. = .86) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อยทุกข้อ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ผลดีสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย	3.65	.93	มาก
2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โรงงานอุตสาหกรรม ใช้อยู่เป็นระบบที่เหมาะสม	2.75	.92	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสนในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในหน้าที่รับผิดชอบ	3.29	.94	ปานกลาง
4. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าโรงงานอุตสาหกรรม มีความมั่นคงและดำเนินงานในโรงงานนี้ตลอดไป	3.12	1.06	ปานกลาง
5. โรงงานอุตสาหกรรม มีการวางแผนงานในการส่งเสริมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.02	.99	ปานกลาง
ภาพรวม	3.16	.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$ และ S.D. = .67) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นข้อ 1 ท่านมีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ผลดีสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรม ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ

ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. โรงงานอุตสาหกรรม มีนโยบายและแนวทางในการ บริหารอย่างชัดเจน	2.92	1.08	ปานกลาง
2. ในหน่วยงานมีการกระจายอำนาจตัดสินใจ	2.72	1.03	ปานกลาง
3. โรงงานอุตสาหกรรมมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ปฏิบัติ อย่างเหมาะสม	2.95	1.02	ปานกลาง
4. พนักงานได้รับข่าวสารของโรงงานอุตสาหกรรมอย่าง สม่ำเสมอ	2.48	1.07	น้อย
ภาพรวม	2.77	.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้าน
นโยบายและการบริหารงานจัดการ ภาพรวมมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$ และ
S.D. = .89) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้น
ข้อ 4 พนักงานได้รับข่าวสารของโรงงานอย่างสม่ำเสมอ มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรม ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน

ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1. การจัดพื้นที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	2.59	1.10	น้อย
2. เครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานมีเพียงพอ	2.58	1.02	น้อย
3. พื้นที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นสัดส่วนกับ ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	2.55	1.01	น้อย

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
4. รู้สึกพอใจในบรรยากาศการทำงานภายในหน่วยงานของท่าน	2.42	1.04	น้อย
5. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน	2.98	.99	ปานกลาง
6. งานมีความท้าทายให้ท่านใช้ความพยายามสม่ำเสมอ	3.18	1.05	ปานกลาง
ภาพรวม	2.77	.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$ และ S.D. = .81) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อยทุกข้อ ยกเว้นข้อ 5 งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน และข้อ 6 งานมีความท้าทายให้ท่านใช้ความพยายามสม่ำเสมอ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรม ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	2.76	1.03	ปานกลาง
2. หัวหน้างานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน	3.03	1.04	ปานกลาง
3. หัวหน้างานมีความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา	3.27	1.05	ปานกลาง
4. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถขอคำแนะนำจากหัวหน้าได้เสมอ	3.23	1.13	ปานกลาง
5. หัวหน้างานยกย่องผลงานของผู้บังคับบัญชา	2.74	1.10	ปานกลาง
ภาพรวม	3.00	.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$ และ $S.D. = .89$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรม ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านได้รับคำยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน	3.12	.98	ปานกลาง
2. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.45	.96	มาก
3. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปได้ด้วยดี	3.73	1.05	มาก
ภาพรวม	3.43	.86	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจมาก ($\bar{X} = 3.43$ และ $S.D. = .86$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 1 ท่านได้รับคำยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรม ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันที่โรงงานอุตสาหกรรม มีความมั่นคงในอาชีพและการดำเนินชีวิต	3.06	.93	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง	2.46	1.06	น้อย

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
3. ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าเหมาะสมกับความ อุตสาหกรรมที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	2.42	1.03	น้อย
4. ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ประจำและ งานที่ได้รับมอบหมาย	2.82	1.04	ปานกลาง
ภาพรวม	2.69	.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจมาก ($\bar{X} = 2.69$ และ S.D. = .83) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นข้อ 2 ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง และข้อ 3 ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าเหมาะสมกับความอุตสาหกรรมที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรม ด้านจริยธรรมในการทำงาน

ด้านจริยธรรมในการทำงาน	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โรงงานอุตสาหกรรมเอาใจใส่ในสวัสดิการและสภาพ ความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	2.25	1.19	น้อย
2. พัฒนาให้ความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถให้กับพนักงาน	2.53	1.06	น้อย
3. เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน	2.48	1.14	น้อย
4. เคารพในความแตกต่างของวัฒนธรรมประเพณี ศาสนา	2.82	1.17	ปานกลาง
5. ให้ความเชื่อถือและให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเสมอ	2.64	1.12	ปานกลาง
ภาพรวม	2.54	1.00	น้อย

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านจริยธรรมในการทำงาน ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจน้อย ($\bar{X} = 2.54$ และ S.D. = 1.00) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อยทุกข้อ ยกเว้นข้อ 4 โรงงานอุตสาหกรรม เคารพในความแตกต่างของวัฒนธรรม ประเพณี และศาสนา และข้อ 5 โรงงานอุตสาหกรรมให้ความเชื่อถือไว้วางใจและให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเสมอ มีความพึงพอใจอยู่ระดับปานกลาง

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรม โดยภาพรวม

ภาพรวม	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.53	.86	น้อย
2. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.16	.67	ปานกลาง
3. ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ	2.77	.89	ปานกลาง
4. ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน	2.71	.81	ปานกลาง
5. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.00	.89	ปานกลาง
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.43	.86	มาก
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.69	.83	ปานกลาง
8. ด้านจริยธรรมในการทำงาน	2.54	1.00	น้อย
ภาพรวม	2.85	.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$ และ S.D. = .87) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นข้อ 6 ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนข้อ 1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และข้อ 8 ด้านจริยธรรมในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ โรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน แสดงรายละเอียดตามตาราง 16.34 ซึ่งมีสมมติฐานเพื่อทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=160)		หญิง (n = 40)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการวางแผน	2.63	.82	2.70	.88	-.463	.644
2. ด้านการจัดองค์การ	2.70	.83	2.80	1.06	-.598	.550
3. ด้านการนำและการจูงใจ	2.73	.87	2.75	.89	-.121	.904
4. ด้านการควบคุม	2.90	.91	2.85	.89	.311	.756

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่า เพศ แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำและการจูงใจ และด้านการควบคุมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ
โรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามอายุ

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	.893	3	.298	.420	.739
	ภายในกลุ่ม	138.902	196	.709		
	รวม	139.795	199			
2. ด้านการจัดองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.310	3	1.103	1.418	.239
	ภายในกลุ่ม	152.565	196	.778		
	รวม	155.875	199			
3. ด้านการนำและการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.126	3	1.103	1.811	.146
	ภายในกลุ่ม	148.829	196	.759		
	รวม	152.955	199			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	2.529	3	.843	1.026	.382
	ภายในกลุ่ม	161.051	196	.822		
	รวม	163.580	199			

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่า อายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการนำและการจูงใจ และด้านการควบคุมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ
โรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2.258	2	1.129	1.61	.201
	ภายในกลุ่ม	137.537	197	.698	7	
	รวม	139.759	199			

ตารางที่ 18 (ต่อ)

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2. ด้านการ	ระหว่างกลุ่ม	8.101	2	4.051	5.404	.005*
จัดองค์การ	ภายในกลุ่ม	147.774	197	.750		
	รวม	155.875	199			
3. ด้านการ	ระหว่างกลุ่ม	1.643	2	.821	1.069	.345
นำและการ	ภายในกลุ่ม	151.312	197	.768		
จงใจ	รวม	152.955	199			
4. ด้านการ	ระหว่างกลุ่ม	5.113	2	2.556	3.178	.044*
ควบคุม	ภายในกลุ่ม	158.467	197	.804		
	รวม	163.580	199			
	ระหว่างกลุ่ม	1.190	2	.595	3.178	.017*
	ภายในกลุ่ม	10.510	197	.053		
	รวม	11.700	.99		11.262	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 2 ด้าน แสดงว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการวางแผนและด้านการนำและการจงใจไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 2 ด้าน แสดงว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการจัดองค์การ และด้านการควบคุมแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังตารางแสดงไว้ในตาราง 19 – 20 ต่อไปนี้

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม
เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการจัดองค์การกับสถานภาพ

ด้านการจัดองค์การ	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด			1.0940*
สมรส			.9706*
หม้าย/หย่าร้าง			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานมีสถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการจัดองค์การมากกว่า (1.0940) พนักงานที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง และส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า (.9706) พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม
เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการควบคุมกับสถานภาพ

ด้านการควบคุม	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด			.8321*
สมรส			
หม้าย/หย่าร้าง			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานมีสถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการควบคุมมากกว่า (.8321) พนักงานที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง

ตารางที่ 21 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ
โรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.		
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	11.623	3	3.874	5.925	.001*		
	ภายในกลุ่ม	28.172	196	.654				
	รวม	39.795	199					
2. ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5.973	3	1.991	2.603	.053		
	ภายในกลุ่ม	49.902	196	.765				
	รวม	55.875	199					
3. ด้านการนำและการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.290	3	2.097	2.802	.041*		
	ภายในกลุ่ม	46.665	196	.748				
	รวม	52.955	199					
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	7.846	3	2.615	3.292	.022*		
	ภายในกลุ่ม	55.734	196	.795				
	รวม	53.580	199					
	ระหว่างกลุ่ม	72.145	3	1.3			13.678	.008*
	ภายในกลุ่ม	42.236	196	15				
รวม	14.381	199	.232					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 1 ด้าน แสดงว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการการจัดองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 3 ด้าน แสดงว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการวางแผน ด้านการนำและการจูงใจ และด้านการควบคุม แตกต่างกันไป จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังตารางแสดงไว้ในตาราง 22 – 24 ต่อไปนี้

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการวางแผนกับระดับการศึกษา

ด้านการวางแผน	มัธยมศึกษา/ ตอนต้น/ ต่ำกว่า	มัธยมศึกษา/ ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี ขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น/ ต่ำกว่า		.4373*	.8193*	.8303*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.			.3820*	.3930*
อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่ามีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการวางแผนมากกว่า (.4373) พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มากกว่า (.8193) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และมากกว่า (.8303) พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปและส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า (.3820) พนักงานที่มีระดับการศึกษานอนุปริญญา/ปวส. และมากกว่า (.3930) พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านกรนำและการจูงใจกับระดับการศึกษา

ด้านการนำและการจูงใจ	มัธยมศึกษา/ ตอนต้น/ ต่ำกว่า	มัธยมศึกษา/ ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี ขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น/ ต่ำกว่า			.6064*	

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ด้านการนำและการจูงใจ	มัธยมศึกษา/ ตอนต้น/ ต่ำกว่า	มัธยมศึกษา/ ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี ขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไป			.3650*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่ามีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการนำและการจูงใจมากกว่า (.6064) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่า (.3650) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการควบคุมกับระดับการศึกษา

ด้านการควบคุม	มัธยมศึกษา/ ตอนต้น/ ต่ำกว่า	มัธยมศึกษา/ ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี ขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น/ ต่ำกว่า			.5224*	
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไป			.4222*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่า มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการควบคุมมากกว่า (.5224) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า (.4222) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.

ตารางที่ 25 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ
โรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	6.401	2	3.201	4.727	.010*
	ภายในกลุ่ม	133.394	197	.677		
	รวม	139.795	199			
2. ด้านการจัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	7.175	2	3.588	4.753	.010*
	ภายในกลุ่ม	148.700	197	.755		
	รวม	155.875	199			
3. ด้านการนำและการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.684	2	2.842	3.802	.024*
	ภายในกลุ่ม	147.271	197	.748		
	รวม	152.959	199			
4. ด้านการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	10.205	4	5.103	6.554	.002*
	ภายในกลุ่ม	153.375	197	.7779		
	รวม	163.580	199			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 4 ด้าน แสดงว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการวางแผนการจัดองค์การ ด้านการนำและการจูงใจ และด้านการควบคุม แตกต่างกันได้ จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังตารางแสดงไว้ในตาราง 26 – 29 ต่อไปนี้

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม
เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการวางแผนกับตำแหน่งงาน

ด้านการวางแผน	ผู้จัดการ	ผู้บังคับบัญชา หรือวิชาชีพ	ผู้ปฏิบัติการ
ผู้จัดการ			
ผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ			
ผู้ปฏิบัติงาน		*4892*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการวางแผนมากกว่า (.4892) พนักงานที่มีตำแหน่งผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม
เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการจัดองค์การกับตำแหน่งงาน

ด้านการจัดองค์การ	ผู้จัดการ	ผู้บังคับบัญชา หรือวิชาชีพ	ผู้ปฏิบัติการ
ผู้จัดการ			
ผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ			
ผู้ปฏิบัติงาน	.5264*	*4788*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการจัดองค์การมากกว่า (.5264) พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ และมากกว่า (.4788) พนักงานที่มีตำแหน่งผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม
เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการนำและการจูงใจ
กับตำแหน่งงาน

ด้านการนำและการจูงใจ	ผู้จัดการ	ผู้บังคับบัญชา หรือวิชาชีพ	ผู้ปฏิบัติการ
ผู้จัดการ			
ผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ			
ผู้ปฏิบัติงาน	.	.4788*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการนำและการจูงใจมากกว่า (.4788) พนักงานที่มีตำแหน่งผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม
เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการควบคุมกับตำแหน่งงาน

ด้านการควบคุม	ผู้จัดการ	ผู้บังคับบัญชา หรือวิชาชีพ	ผู้ปฏิบัติการ
ผู้จัดการ			
ผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ			
ผู้ปฏิบัติงาน	..5654*	.6130*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการควบคุมมากกว่า (.5654) พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการและมากกว่า (.6130) พนักงานที่มีตำแหน่งผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ

ตารางที่ 30 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ
โรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการ	ระหว่างกลุ่ม	5.366	3	1.789	2.608	.053
วางแผน	ภายในกลุ่ม	34.429	196	.686		
	รวม	39.795	199			
2. ด้านการ	ระหว่างกลุ่ม	7.124	3	2.375	3.129	.027*
จัดองค์การ	ภายในกลุ่ม	48.751	196	.759		
	รวม	55.875	199			
3. ด้านการ	ระหว่างกลุ่ม	6.101	3	2.034	2.714	.046*
นำและการ	ภายในกลุ่ม	46.584	196	.749		
จงใจ	รวม	52.955	199			
4. ด้านการ	ระหว่างกลุ่ม	10.551	3	3.517	4.505	.004*
ควบคุม	ภายในกลุ่ม	53.029	196	.781		
	รวม	63.580	199			
	ระหว่างกลุ่ม	2.194	3	1.097	37.587	.015*
	ภายในกลุ่ม	9.506	196	.048		
	รวม	11.700	199			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 1 ด้าน แสดงว่า รายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการวางแผนการไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 3 ด้าน แสดงว่า รายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำและการจงใจ และด้านการควบคุมแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 31-33 ดังนี้

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม
เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการจัดองค์การกับ
รายได้ประจำต่อเดือน

ด้านการจัดองค์การ	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท				
10,000 – 20,000 บาท		.3429*		
20,001 – 30,000 บาท				
30,000 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ประจำเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการจัดองค์การมากกว่า (.3429) พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม
เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการนำและการจูงใจกับ
รายได้ประจำต่อเดือน

ด้านการนำและการจูงใจ	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท				
10,000 – 20,000 บาท		.3211*		
20,001 – 30,000 บาท				
30,000 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ประจำเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการนำและการจูงใจมากกว่า (.3211) พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการควบคุมกับรายได้ประจำต่อเดือน

ด้านการควบคุม	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท				
10,000 – 20,000 บาท		.3764*	.8619*	.5636*
20,001 – 30,000 บาท				
30,000 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ประจำเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการควบคุมมากกว่า (.3764) พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มากกว่า (.8619) พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า (.6536) พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 34 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการ วางแผน	ระหว่างกลุ่ม 3.309	3	1.103	1.584	.195
	ภายในกลุ่ม 136.486	196	.696		
	รวม 139.795	199			
2. ด้านการ จัดองค์การ	ระหว่างกลุ่ม 5.313	3	1.771	2.306	.078
	ภายในกลุ่ม 150.562	196	.768		
	รวม 155.875	199			

ตารางที่ 34 (ต่อ)

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
3. ด้านการ	ระหว่างกลุ่ม	2.999	2	1.000	1.307	.273
นำและการ	ภายในกลุ่ม	149.956	197	.765		
จงใจ	รวม	152.955	199			
4. ด้านการ	ระหว่างกลุ่ม	1.567	2	.522	.632	.595
ควบคุม	ภายในกลุ่ม	162.013	197	.827		
	รวม	163.580	199			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำและการจงใจ และด้านการควบคุมไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน แสดงรายละเอียดตามตาราง 35 - 56 ซึ่งมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
จำแนกตามเพศ

ระดับความพึงพอใจ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=160)		หญิง (n = 40)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.68	.93	2.57	.93	.683	.496
2. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.16	.69	3.07	.79	.742	.459
3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน จัดการ	2.83	.93	2.92	.99	-.521	.603
4. ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน	2.82	.89	2.77	.94	.313	.755
5. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.02	.93	2.97	.97	.301	.764
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.44	.94	3.45	.78	-.039	.969
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.86	.84	2.67	1.02	1.204	.230
8. ด้านจริยธรรมในการทำงาน	2.54	1.12	2.62	1.03	-.415	.679

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 8 ด้าน แสดงว่าเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 36 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
จำแนกตามอายุ

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	7.419	3	2.473	2.935	.035*
เงินเดือน	ภายในกลุ่ม	165.136	196	.843		
สวัสดิการ	รวม	172.555	199			
2. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.063	3	.354	.691	.558
ความก้าวหน้า	ภายในกลุ่ม	100.437	196	.512		
สายอาชีพ	รวม	101.500	199			
3. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3.741	3	1.247	1.396	.245
นโยบายการ	ภายในกลุ่ม	175.054	196	.893		
บริหารจัดการ	รวม	178.795	199			
4. ด้านสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	4.284	3	1.428	1.773	.154
ปฏิบัติงาน	ภายในกลุ่ม	157.871	196	.805		
	รวม	162.155	199			
5. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3.212	3	1.071	1.222	.303
ผู้บังคับบัญชา	ภายในกลุ่ม	171.743	196	.876		
	รวม	174.955	199			
6. ด้านเพื่อน	ระหว่างกลุ่ม	1.622	3	.541	.647	.586
ร่วมงาน	ภายในกลุ่ม	163.737	196	.836		
	รวม	165.395	199			
7. ด้านความ	ระหว่างกลุ่ม	4.048	3	1.349	1.753	.157
มั่นคงในการ	ภายในกลุ่ม	150.827	196	.770		
ทำงาน	รวม	154.875	199			
8. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	7.677	3	2.559	2.129	.098
จริยธรรมใน	ภายในกลุ่ม	235.603	196	1.202		
การทำงาน	รวม	243.280	199			

ตารางที่ 36 (ต่อ)

รายการ		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.194	3	6.703	2.958	.241
	ภายในกลุ่ม	9.506	196	.178		
	รวม	11.700	199			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 7 ด้าน แสดงว่า อายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 1 ด้าน แสดงว่า อายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 37 ดังนี้

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม

เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านเงินเดือนและสวัสดิการกับอายุ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ไม่เกิน 25 ปี	25-28 ปี	29-31 ปี	32 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 25 ปี			.5598*	
25 – 28 ปี				
29 – 31 ปี				
32 ปี ขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 37 พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่า (.5598) พนักงานที่มีอายุ 29-31 ปี

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพ

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.050	2	.525	.603	
เงินเดือน	ภายในกลุ่ม	171.505	197	.871		
สวัสดิการ	รวม	172.555	199			
2. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.822	2	.411	.449	
ความก้าวหน้า	ภายในกลุ่ม	100.678	197	.511		
สายอาชีพ	รวม	101.500	199			
3. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.774	2	.887	.374	
นโยบายการ	ภายในกลุ่ม	177.021	197	.899		
บริหารจัดการ	รวม	178.795	199			
4. ด้านสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	3.441	2	1.720	.121	
ปฏิบัติงาน	ภายในกลุ่ม	158.714	197	.806		
	รวม	162.155	199			
5. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	7.902	2	3.951	.011*	
ผู้บังคับบัญชา	ภายในกลุ่ม	167.053	197	.848		
	รวม	174.955	199			
6. ด้านเพื่อน	ระหว่างกลุ่ม	4.020	2	2.010	.089	
ร่วมงาน	ภายในกลุ่ม	161.375	197	.819		
	รวม	165.395	199			
7. ด้านความ	ระหว่างกลุ่ม	.564	2	.282	.698	
มั่นคงในการ	ภายในกลุ่ม	154.311	197	.783		
ทำงาน	รวม	154.875	199			
8. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	4.977	2	2.488	.131	
จริยธรรมใน	ภายในกลุ่ม	238.303	197	1.210		
การทำงาน	รวม	243.280	199			

ตารางที่ 38 (ต่อ)

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	18.189	2	2.064	2.267	.154
	ภายในกลุ่ม	31.435	197	.082		
	รวม	49.624	199			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 7 ด้าน แสดงว่า สถานภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านจริยธรรมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 1 ด้าน แสดงว่า สถานภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 39 ดังนี้

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านผู้บังคับบัญชากับสถานภาพ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด			.9905*
สมรส			.7613*
หม้าย/หย่าร้าง			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 39 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านผู้บังคับบัญชามากกว่า (.9905) พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่า (.7613) พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง

ตารางที่ 40 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรม จำแนกตามการศึกษา

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	10.252	3	3.417	4.127	.007*
เงินเดือน	ภายในกลุ่ม	62.303	196	.828		
สวัสดิการ	รวม	72.555	199			
2. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.176	3	.392	.766	.514
ความก้าวหน้า	ภายในกลุ่ม	00.324	196	.512		
สายอาชีพ	รวม	01.500	199			
3. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3.014	3	1.005	1.120	.342
นโยบายการ	ภายในกลุ่ม	75.781	196	.897		
บริหารจัดการ	รวม	78.795	199			
4. ด้านสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	7.344	3	2.448	3.099	.028*
ปฏิบัติงาน	ภายในกลุ่ม	54.811	196	.790		
	รวม	62.155	199			
5. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	4.916	3	1.639	1.889	.133
ผู้บังคับบัญชา	ภายในกลุ่ม	70.039	196	.868		
	รวม	74.955	199			
6. ด้านเพื่อน	ระหว่างกลุ่ม	5.029	3	1.676	2.049	.108
ร่วมงาน	ภายในกลุ่ม	60.366	196	.818		
	รวม	65.395	199			
7. ด้านความ	ระหว่างกลุ่ม	13.030	3	4.343	6.002	.001*
มั่นคงในการ	ภายในกลุ่ม	41.845	196	.724		
ทำงาน	รวม	54.875	199			
8. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	9.598	3	3.199	2.683	.048*
จริยธรรมใน	ภายในกลุ่ม	233.682	196	1.192		
การทำงาน	รวม	243.280	199			

ตารางที่ 40 (ต่อ)

รายการ		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	18.306	3	5.658	0.734	.013*
	ภายในกลุ่ม	31.318	196	.194		
	รวม	49.624	199			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 4 ด้าน แสดงว่า ด้านความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 4 ด้าน แสดงว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 41 – 44 ดังนี้

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านเงินเดือนและสวัสดิการ กับระดับการศึกษา

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	มัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่า			.7017*	.6742*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส.			.4255*	.3980*
อนุปริญญา/ปวส.				
ปริญญาตรีขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 41 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่า มีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่า (.7017) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และมากกว่า (.6742) พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปและส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความพึงพอใจ ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า (.4255) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และมากกว่า (.3980) พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 42 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านสถานที่ปฏิบัติงาน กับระดับการศึกษา

ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่า			.5700*	
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.			.3741*	
อนุปริญญา/ปวส.				
ปริญญาตรีขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 42 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่า มีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสถานที่ปฏิบัติงานมากกว่า (.5700) พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า (.3741) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านความมั่นคงในการทำงาน กับระดับการศึกษา

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	มัธยมศึกษา ตอนต้น/ต่ำกว่า	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวส.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญา ตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่า			.6401*	.8891*
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.			.3613*	.6104*
อนุปริญญา/ปวส.				
ปริญญาตรีขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 43 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่า มีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่า (.6401) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และมากกว่า (.8891) พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปและส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความพึงพอใจ ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า (.3613) พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และมากกว่า (.6104) พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านจริยธรรมในการทำงาน กับระดับการศึกษา

ด้านจริยธรรม ในการทำงาน	มัธยมศึกษา ตอนต้น/ต่ำกว่า	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวส.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญา ตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่า				
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.		.4012*		
อนุปริญญา/ปวส.				
ปริญญาตรีขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 44 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านจริยธรรมในการทำงานมากกว่า (.4012)

ตารางที่ 45 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.940	2	.970	1.120	.328
เงินเดือน	ภายในกลุ่ม	170.615	197	.866		
สวัสดิการ	รวม	172.555	199			
2. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	9.552	2	4.776	0.232	.000*
ความก้าวหน้า	ภายในกลุ่ม	91.948	197	.467		
สายอาชีพ	รวม	101.500	199			
3. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	14.821	2	7.41	8.903	.000*
นโยบายการ	ภายในกลุ่ม	163.974	197	.832		
บริหารจัดการ	รวม	178.795	199			
4. ด้านสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	4.771	2	2.386	2.986	.053
ปฏิบัติงาน	ภายในกลุ่ม	157.384	197	.799		
	รวม	162.155	199			
5. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	9.419	2	4.709	5.604	.004*
ผู้บังคับบัญชา	ภายในกลุ่ม	165.536	197	.840		
	รวม	174.955	199			
6. ด้านเพื่อน	ระหว่างกลุ่ม	14.049	2	7.025	9.144	.000*
ร่วมงาน	ภายในกลุ่ม	151.346	197	.768		
	รวม	165.395	199			
7. ด้านความ	ระหว่างกลุ่ม	4.481	2	2.241	2.935	.055
มั่นคงในการ	ภายในกลุ่ม	150.394	197	.763		
ทำงาน	รวม	154.875	199			
8. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	13.780	2	6.890	5.914	.003*
จริยธรรมใน	ภายในกลุ่ม	229.500	197	1.165		
การทำงาน	รวม	243.280	199			

ตารางที่ 45 (ต่อ)

รายการ		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	11.315	2	2.733	9.178	.007*
	ภายในกลุ่ม	38.586	197	.208		
	รวม	49.901	199			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 3 ด้าน แสดงว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 5 ด้าน แสดงว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันจึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 46 – 50 ดังนี้

ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพกับตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	ผู้จัดการ	ผู้บังคับบัญชา หรือวิชาชีพ	ผู้ปฏิบัติการ
ผู้จัดการ		.5476*	
ผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ			
ผู้ปฏิบัติการ		.7126*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 46 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการมีระดับความพึงพอใจของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมากกว่า (.5476) พนักงานที่มีตำแหน่ง

ผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ และส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ มีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า (.7126) พนักงานที่มีตำแหน่งผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ

ตารางที่ 47 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการกับตำแหน่งงาน

ด้านนโยบายและ การบริหารงานจัดการ	ผู้จัดการ	ผู้บังคับบัญชา หรือวิชาชีพ	ผู้ปฏิบัติการ
ผู้จัดการ			
ผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ			
ผู้ปฏิบัติการ		.8329*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 47 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ มีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านนโยบายและบริหารงานจัดการมากกว่า (.8329) พนักงานที่มีตำแหน่งผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ

ตารางที่ 48 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านผู้บังคับบัญชากับตำแหน่งงาน

ด้านผู้บังคับบัญชา	ผู้จัดการ	ผู้บังคับบัญชา หรือวิชาชีพ	ผู้ปฏิบัติการ
ผู้จัดการ			
ผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ			
ผู้ปฏิบัติการ		.6805*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 48 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ มีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านผู้บังคับบัญชามากกว่า (.6805) พนักงานที่มีตำแหน่งผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ

ตารางที่ 49 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่
ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านเพื่อนร่วมงานกับตำแหน่งงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	ผู้จัดการ	ผู้บังคับบัญชา หรือวิชาชีพ	ผู้ปฏิบัติการ
ผู้จัดการ			
ผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ			
ผู้ปฏิบัติการ		.8433*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 49 พนักงานที่มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรม ด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่า (.8433) พนักงานที่มีตำแหน่งผู้บังคับบัญชาหรือ
วิชาชีพ

ตารางที่ 50 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่
ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านจริยธรรมในการทำงานกับตำแหน่งงาน

ด้านจริยธรรม ในการทำงาน	ผู้จัดการ	ผู้บังคับบัญชา หรือวิชาชีพ	ผู้ปฏิบัติการ
ผู้จัดการ			
ผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ			
ผู้ปฏิบัติการ	.8216*	.5835*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 50 พนักงานที่มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรม ด้านจริยธรรมในการทำงานมากกว่า (.8216) พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ
และมากกว่า (.5835) พนักงานที่มีตำแหน่งผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ

ตารางที่ 51 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรม จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.608	3	.536	.614	.606
เงินเดือน	ภายในกลุ่ม	170.947	196	.872		
สวัสดิการ	รวม	172.555	199			
2. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2.531	3	.844	1.671	.175
ความก้าวหน้า	ภายในกลุ่ม	98.969	196	.505		
สายอาชีพ	รวม	101.500	199			
3. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	6.657	3	2.219	2.526	.059
นโยบายการ	ภายในกลุ่ม	172.138	196	.878		
บริหารจัดการ	รวม	178.795	199			
4. ด้านสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	1.104	3	.368	.448	.719
ปฏิบัติงาน	ภายในกลุ่ม	161.051	196	.822		
	รวม	162.155	199			
5. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	7.294	2	2.431	2.842	.039*
ผู้บังคับบัญชา	ภายในกลุ่ม	167.616	197	.855		
	รวม	174.955	199			
6. ด้านเพื่อน	ระหว่างกลุ่ม	11.549	2	3.850	4.904	.003*
ร่วมงาน	ภายในกลุ่ม	153.846	197	.785		
	รวม	165.395	199			
7. ด้านความ	ระหว่างกลุ่ม	4.949	2	1.650	2.157	.094
มั่นคงในการ	ภายในกลุ่ม	149.926	197	.765		
ทำงาน	รวม	154.875	199			
8. ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	12.954	2	4.318	3.675	.013*
จริยธรรมใน	ภายในกลุ่ม	230.326	197	1.175		
การทำงาน	รวม	243.280	199			

ตารางที่ 51 (ต่อ)

รายการ		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	10.593	2	5.296	26.813	.087
	ภายในกลุ่ม	39.308	197	.198		
	รวม	49.901	199			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. $\alpha = .05$ มี 5 ด้าน แสดงว่า รายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 3 ด้าน แสดงว่า รายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 52 – 54 ดังนี้

ตารางที่ 52 การเปรียบเทียบระดับพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านผู้บังคับบัญชากับรายได้ประจำต่อเดือน

ด้านผู้บังคับบัญชา	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 30,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	.4401*			
10,000 – 20,000 บาท				
20,001 – 30,000 บาท				
30,000 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 52 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ประจำเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านผู้บังคับบัญชามากกว่า (.4401) พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 53 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านเพื่อนร่วมงานกับรายได้ประจำต่อเดือน

	ไม่เกิน	10,000 –	20,001-	30,001
ด้านเพื่อนร่วมงาน	10,000	20,000	30,000	บาท
	บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	.5565*			
10,000 – 20,000 บาท				
20,001 – 30,000 บาท				
30,000 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 53 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ประจำเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเพื่อนร่วมงาน มากกว่า (.5565) พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 54 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านจริยธรรมในการทำงานกับรายได้ประจำต่อเดือน

	ไม่เกิน	10,000 –	20,001-	30,001
ด้านจริยธรรมในการทำงาน	10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท			1.0333*	.8250*
10,000 – 20,000 บาท				
20,001 – 30,000 บาท				
30,001 บาทขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 54 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ประจำเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านจริยธรรมในการทำงาน มากกว่า (1.0333) พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และมากกว่า (.8250) พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 55 การทดสอบเพื่อการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4.536	3	1.512	1.764	.155
	ภายในกลุ่ม	68.019	196	.857		
	รวม	72.555	199			
2. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.712	3	.571	1.121	.342
	ภายในกลุ่ม	99.788	196	.509		
	รวม	01.500	199			
3. ด้านนโยบาย และการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2.108	3	.703	.779	.507
	ภายในกลุ่ม	76.687	196	.901		
	รวม	78.795	199			
4. ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.686	3	1.229	1.520	.211
	ภายในกลุ่ม	58.469	196	.809		
	รวม	62.155	199			
5. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.604	3	1.535	1.766	.155
	ภายในกลุ่ม	70.351	196	.869		
	รวม	74.955	199			
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.554	3	1.294	.620	.603
	ภายในกลุ่ม	63.841	196	.770		
	รวม	65.395	199			

ตารางที่ 55 (ต่อ)

รายการ		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
7. ความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.883	3	5.296	1.680	.173
	ภายในกลุ่ม	50.992	196	.198		
	รวม	54.875	199			
8. ด้าน จริยธรรมใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.478	3	3.493	2.941	.034*
	ภายในกลุ่ม	232.802	196	1.188		
	รวม	234.280	199			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	23.151	3	3.891	9.800	.198
	ภายในกลุ่ม	26.472	196	.197		
	รวม	9.624	199			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 55 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. $\alpha = .05$ มี 1 ด้าน แสดงว่า ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 1 ด้าน แสดงว่า ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ด้านจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 56 ดังนี้

ตารางที่ 56 การเปรียบเทียบระดับพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เป็นรายคู่
ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านจริยธรรมในการทำงานกับ
ประสบการณ์การทำงาน

ด้านจริยธรรมในการทำงาน	ต่ำกว่า 2 ปี	2-3 ปี	4-5 ปี	6 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 2 ปี				.6176*
2 – 3 ปี				
4 – 5 ปี				
6 ปีขึ้นไป				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตอนที่ 6 การแสดงข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ในการแสดงข้อเสนอแนะอื่น ๆ แสดงได้ดังปรากฏในตารางที่ 57 – 58

ตารางที่ 57 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ด้านจริยธรรมในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถาม	175	87.50
ผู้ตอบแบบสอบถาม	25	12.50

ตารางที่ 58 ค่าความถี่ของการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม
ปลายเปิด

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	ร้อยละ
1. ควรมีการปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้อง กับสถานะเศรษฐกิจ	44.00
2. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นทุก ๆ ด้าน	20.00
3. ควรมีการปรับปรุงทางด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีกว่านี้	20.00
4. ควรมีการสอนหรือถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับพนักงาน อย่างต่อเนื่อง	12.00
5. ควรมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชาให้ชัดเจนกว่านี้	4.00

จากตารางที่ 58 ผลการทดสอบด้วยสถิติร้อยละ พบว่า พนักงานจำนวน 25 คน ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มากที่สุด ควรมีการปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาคือ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นทุก ๆ ด้าน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และควรมีการปรับปรุงทางด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ให้ดีกว่านี้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมา คือ ควรมีการสอนหรือถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และควรมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชาให้ชัดเจนกว่านี้ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00