

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ต่อการบริหารงานบุคคล และศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของ พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ต่อการบริหารงานบุคคล ศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามทั้งหมด ที่ได้รับตอบกลับมาจำนวน 385 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 400 คน คิดเป็นร้อยละ 96.25 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของ พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
- ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง อายุงาน และประเภทการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัดที่มีต่อการบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=385)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>	<b>385</b>	<b>100.00</b>
ชาย	240	62.30
หญิง	145	37.70
<b>อายุ</b>	<b>385</b>	<b>100.00</b>
ต่ำกว่า 35 ปี	218	56.60
35 – 45 ปี	139	36.10
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	28	7.30
<b>ระดับการศึกษา</b>	<b>385</b>	<b>100.00</b>
ต่ำกว่าปริญญาตรี	268	69.60
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	109	28.30
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.10
<b>อัตราเงินเดือน</b>	<b>385</b>	<b>100.00</b>
ต่ำกว่า 6,000 บาท	151	39.20
ระหว่าง 6,000 – 15,000 บาท	174	45.20
มากกว่า 15,000 บาท	60	15.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน ( n=385)	ร้อยละ
<b>สถานภาพ</b>	<b>385</b>	<b>100.00</b>
โสด	122	31.70
สมรสแล้ว(มีชาย ห่าร้าง แยกกันอยู่)	263	68.30
<b>ระดับตำแหน่ง</b>	<b>385</b>	<b>100.00</b>
ระดับ 1 – 5	298	77.40
ระดับ 6 – 9	82	21.30
ระดับ 10 - 11	5	1.30
<b>อายุงาน</b>	<b>385</b>	<b>100.00</b>
ต่ำกว่า 10 ปี	256	66.50
ระหว่าง 10 –20 ปี	93	24.20
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	36	9.40
<b>ประเภทการปฏิบัติงาน</b>	<b>385</b>	<b>100.00</b>
ฝ่ายบริหาร	26	6.80
ฝ่ายธุรการ	65	16.90
ฝ่ายปฏิบัติการ	294	76.40

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.30 อายุต่ำกว่า 35 ปี ร้อยละ 56.60 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 69.60 อัตรารายเดือนระหว่าง 6,000-15,000 บาท ร้อยละ 45.20 มีสถานภาพสมรสแล้ว (รวมถึงมีชาย ห่าร้างและแยกกันอยู่) มีจำนวนร้อยละ 68.30 ระดับตำแหน่ง ระดับ 1-5 ร้อยละ 77.40 มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 66.50 และเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการมากที่สุด ร้อยละ 76.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย  
จำกัดที่มีต่อการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมทุกด้าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.85	0.47	เห็นด้วยมาก
2. ด้านการปฏิบัติงาน	3.85	0.46	เห็นด้วยมาก
3. ด้านเงินเดือน	3.84	0.47	เห็นด้วยมาก
4. ด้านสวัสดิการ	4.00	0.65	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ย	<b>3.88</b>	<b>0.51</b>	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านความมั่นคงในอาชีพ

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความมั่นคงในอาชีพ</b>			
1. คณะผู้บริหารของ ปณท. เป็นผู้ที่มีความสามารถจะบริหารองค์กรให้มีผลกำไรในอนาคตได้	4.03	0.83	เห็นด้วยมาก
2. นโยบาย ของ ปณท.เป็นนโยบายเหมาะสมสามารถทำให้ ปณท.ประสบความสำเร็จในเชิงธุรกิจได้	3.95	0.74	เห็นด้วยมาก
3. ท่านมีความมั่นใจว่าจะได้ข้อมูลปดค้าออกจากหน้าที่การงานเนื่องจากการแปรสภาพ	3.48	0.86	เห็นด้วยปานกลาง
4. ท่านมั่นใจว่า ปณท.จะมีผลกำไรได้ภายใน 3 ปีหลังจากแปรสภาพ	3.76	0.88	เห็นด้วยมาก
5. ภารกิจของ ปณท.เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมจึงทำให้ ปณท.เป็นองค์กรที่มีคุณค่า	3.91	0.78	เห็นด้วยมาก
6. แผนกลยุทธ์ของ ปณท.มีความเหมาะสมสามารถต่อสู้ในเชิงธุรกิจกับคู่แข่งได้	3.74	0.76	เห็นด้วยมาก
7. โครงสร้างขององค์กร ปณท.มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันดีแล้ว	3.61	0.92	เห็นด้วยมาก
8. โครงสร้างการบริหารของ ปณท.ยังไม่เหมาะสมกับลักษณะงาน ไม่สามารถตอบสนองภารกิจองค์กรได้	3.73	0.95	เห็นด้วยมาก
9. ระบบงานของบริษัทในปัจจุบันยังคงมีรูปแบบการดำเนินงานเหมือนราชการ ไม่สอดคล้องระบบธุรกิจ	3.69	0.82	เห็นด้วยมาก
10. ปณท.มิได้พัฒนาความพร้อมของพนักงานเพื่อรองรับการแปรสภาพเป็นบริษัทแต่อย่างใด	3.90	0.92	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.85</b>	<b>0.47</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไพรซิพย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ในด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย

3.85 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า มีเพียงข้อเดียวที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลางคือ ข้อ3.ท่านมีความมั่นใจว่าจะได้ข้อมูลปลดปล่อยออกจากหน้าที่การงานเนื่องจากการแปรสภาพ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อและระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ เห็นว่าคณะผู้บริหารของ ปณท. เป็นผู้มีความสามารถจะบริหารองค์กรให้มีผลกำไรในอนาคตได้

#### ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านสภาพการปฏิบัติงาน</b>			
11. หลังการแปรสภาพเป็นบริษัทพนักงานต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานมากขึ้น	4.11	0.72	เห็นด้วยมาก
12. ท่านเห็นว่าสถานที่ปฏิบัติงาน ควรปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับหน่วยงานทางธุรกิจ	3.94	0.84	เห็นด้วยมาก
13. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานในเชิงธุรกิจได้	3.77	0.77	เห็นด้วยมาก
14. ผู้บริหารควรปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	4.05	0.79	เห็นด้วยมาก
15. ระบบการปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรในรูปแบบใหม่	3.62	0.93	เห็นด้วยมาก
16. สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานทั้งภายในและภายนอกมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่	3.91	0.81	เห็นด้วยมาก
17. ปณท ต้องปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ให้กระชับคล่องตัว	3.84	0.83	เห็นด้วยมาก
18. ปณท ต้องให้ระบบ โลจิสติกส์ มาใช้เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจ	3.98	0.92	เห็นด้วยมาก
19. ปณท.ต้องแสวงหาพันธมิตรเพื่อความรวดเร็วในการบริการและลดต้นทุนการบริหารงาน	3.96	0.91	เห็นด้วยมาก
20. การใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์สมัยใหม่ในปัจจุบันทำให้ท่านเกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.57	1.12	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.85</b>	<b>0.46</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ

#### ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านเงินเดือน

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านเงินเดือน</b>			
21. ท่านเห็นว่าเงินเดือนมีความเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบและปริมาณงาน	3.40	1.22	เห็นด้วยปานกลาง
22. ควรมียกเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง	3.45	1.12	เห็นด้วยปานกลาง
23. พนักงานและลูกจ้างจะได้รับเงินเดือนเพิ่มต่อเมื่อมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเท่านั้น	3.89	1.04	เห็นด้วยมาก
24. เงินเดือนของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แต่ละระดับไม่ควรจะแตกต่างกันเกินร้อยละ 20	3.64	0.87	เห็นด้วยมาก
25. ควรมีบัญชีเงินเดือนสำหรับลูกจ้างรายวัน	3.92	0.91	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.84</b>	<b>0.47</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ในด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัดที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือเห็นว่าควรมีบัญชีเงินเดือนสำหรับลูกจ้างรายวัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีจำนวน 2 ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง เพราะเห็นว่าเงินเดือน มีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบและปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 3.40 และเห็นว่าควรมียกเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ด้านสวัสดิการ

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านสวัสดิการ</b>			
26. ควรปรับสวัสดิการเป็นรูปแบบเม็ดเงินเพื่อความสะดวกของผู้ใช้	3.97	0.91	เห็นด้วยมาก
27. ควรแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรอื่นเช่น ธนาคาร เพื่อจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยและยานพาหนะ	3.96	0.94	เห็นด้วยมาก
28. สวัสดิการต่าง ๆ ของ ปณท.มีความเหมาะสมดีแล้ว	3.60	0.96	เห็นด้วยมาก
29. ควรปรับปรุงการให้สวัสดิการให้เท่าเทียมกับองค์กรอื่น	4.05	0.90	เห็นด้วยมาก
30. ควรมีร้านค้าสวัสดิการของ ปณท.และมีสาขาย่อยประจำศูนย์หรือเขตไปรษณีย์	3.90	0.99	เห็นด้วยมาก
31. ท่านคิดว่าควรให้มีการเพิ่มสวัสดิการของลูกจ้าง	3.97	0.92	เห็นด้วยมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.00</b>	<b>0.65</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ในด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยเห็นว่าควรปรับปรุงการให้สวัสดิการให้เท่าเทียมกับองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.05

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัดที่มีต่อการบริหารงานบุคคลโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพ ระดับตำแหน่ง อายุงาน และประเภทการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัดที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	6.769	2	3.384	.154	.857
	ภายในกลุ่ม	83.891	382	.220		
	รวม	83.958	384			
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.234	2	1.617	.077	.926
	ภายในกลุ่ม	80.529	382	.211		
	รวม	80.561	384			
3. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	6.569	2	3.298	.150	.861
	ภายในกลุ่ม	83.950	382	.220		
	รวม	84.016	384			
4. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.937	2	.469	1.105	.332
	ภายในกลุ่ม	162.060	382	.424		
	รวม	162.997	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.117	2	5.863	.351	.704
	ภายในกลุ่ม	63.841	382	.167		
	รวม	63.958	384			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็น โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.627	2	1.184	8.624	.000*
	ภายในกลุ่ม	80.331	382	.210		
	รวม	83.953	384			
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.429	2	1.715	8.492	.000*
	ภายในกลุ่ม	77.132	382	.202		
	รวม	80.561	384			
3. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3.255	2	1.628	7.699	.001*
	ภายในกลุ่ม	80.760	382	.211		
	รวม	84.016	384			
4. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3.545	2	1.773	4.247	.015*
	ภายในกลุ่ม	159.452	382	.417		
	รวม	162.997	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.246	2	.623	3.795	.023*
	ภายในกลุ่ม	62.712	382			
	รวม	63.958	384			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากความแตกต่างทั้ง 4 ด้านสามารถนำเสนอตารางการเปรียบเทียบและการวิเคราะห์ค่า LSD ได้ผล ดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านความมั่นคงในอาชีพ ของพนักงานบริษัท  
ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ค่าเฉลี่ย	การศึกษา		
			ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
			(1)	(2)	(3)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	(1)	3.91	-		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	(2)	3.71	*	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	(3)	3.63	-	-	-

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม ด้านความมั่นคงในอาชีพ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท  
ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ค่าเฉลี่ย	การศึกษา		
			ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
			(1)	(2)	(3)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	(1)	3.91	-		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	(2)	3.71	*	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	(3)	3.75	-	-	-

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านเงินเดือน ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ค่าเฉลี่ย	การศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
			(1)	(2)	(3)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	(1)	3.90	-		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	(2)	3.71	*	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	(3)	3.63	-	-	-

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม ด้านเงินเดือน ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ค่าเฉลี่ย	การศึกษา		
			ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
			(1)	(2)	(3)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	(1)	4.05	-	-	-
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	(2)	3.91	-	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	(3)	3.50	*	-	-

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม ด้านสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ค่าเฉลี่ย	การศึกษา		
			ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
			(1)	(2)	(3)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	(1)	3.96	-	-	-
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	(2)	3.76	*	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	(3)	3.68	*	-	-

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ ที่มี

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.963	2	.481	2.216	.110
	ภายในกลุ่ม	82.996	382	.217		
	รวม	83.958	384			
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.014	2	.507	2.434	.089
	ภายในกลุ่ม	79.547	382	.208		
	รวม	80.561	384			
3. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.863	2	.431	1.981	.139
	ภายในกลุ่ม	83.153	382	.218		
	รวม	84.016	384			
4. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	8.696	2	4.348	10.76	.000*
	ภายในกลุ่ม	154.301	382	.404		
	รวม	162.997	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.032	2	.516	3.132	.045*
	ภายในกลุ่ม	62.927	382	.165		
	รวม	63.958	384			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0

.

0

5

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการ มีความแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากความแตกต่างทั้ง 4 ด้านสามารถนำเสนอตารางการเปรียบเทียบและการวิเคราะห์ ค่า LSD ได้ผลดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน		ค่าเฉลี่ย	อัตราเงินเดือน		
			ต่ำกว่า 6,000 บาท	ระหว่าง 6,000-15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
			(1)	(2)	(3)
ต่ำกว่า 6,000 บาท	(1)	4.18	-		
ระหว่าง 6,000-15,000 บาท	(2)	3.91	*	-	
มากกว่า 15,000 บาท	(3)	3.80	*	-	-

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม ด้านสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีเงินเดือนระหว่าง 6,000 –15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาทมีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 6,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน		ค่าเฉลี่ย	อัตราเงินเดือน		
			ต่ำกว่า 6,000 บาท	ระหว่าง 6,000-15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
			(1)	(2)	(3)
ต่ำกว่า 6,000 บาท	(1)	3.95	-		
ระหว่าง 6,000-15,000 บาท	(2)	3.87	*	-	
มากกว่า 15,000 บาท	(3)	3.75	*	-	-

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีเงินเดือนระหว่าง 6,000 –15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 6,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.402	2	.201	.920	.400
	ภายในกลุ่ม	83.556	382	2.19		
	รวม	83.958	384			
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.455	2	.227	1.084	.339
	ภายในกลุ่ม	80.106	382	.210		
	รวม	80.561	384			
3. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.623	2	.311	1.426	.241
	ภายในกลุ่ม	83.393	382	.218		
	รวม	84.016	384			
4. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	7.223	2	3.611	8.856	.000*
	ภายในกลุ่ม	155.775	382	.408		
	รวม	162.997	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.551	2	.275	1.659	.192
	ภายในกลุ่ม	63.408	382	.166		
	รวม	63.958	384			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็น โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากความแตกต่างทั้ง 4 ด้าน สามารถนำเสนอตารางการเปรียบเทียบ และ การวิเคราะห์ค่า LSD ได้ผลดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง		ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่ง		
			ระดับ 1 - 5	ระดับ 6 - 9	ระดับ 10 - 11
			(1)	(2)	(3)
ระดับ 1 - 5	(1)	4.02	-		
ระดับ 6 - 9	(2)	3.84	*	-	
ระดับ 10 - 11	(3)	5.00	*	-	-

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม ด้านสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับตำแหน่ง 6 - 9 และ ที่มีระดับตำแหน่ง 10-11 มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีระดับตำแหน่ง 1-5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามอายุงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.362	2	.681	3.150	.044*
	ภายในกลุ่ม	82.596	382	.216		
	รวม	83.958	384			
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.229	2	.614	2.958	.053
	ภายในกลุ่ม	79.332	382	.208		
	รวม	80.561	384			
3. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.430	2	.715	3.308	.038*
	ภายในกลุ่ม	82.858	382	.216		
	รวม	84.016	384			
4. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4.105	2	2.052	4.934	.008*
	ภายในกลุ่ม	158.892	382	.416		
	รวม	162.997	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.857	2	.429	2.595	.076
	ภายในกลุ่ม	63.101	382	.165		
	รวม	63.958	384			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากความแตกต่างทั้ง 4 ด้าน สามารถนำเสนอตารางการเปรียบเทียบและการวิเคราะห์ค่า LSD ได้ผลดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านความมั่นคงในอาชีพ ของพนักงานบริษัท  
ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		ค่าเฉลี่ย	อายุงาน		
			ต่ำกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
			(1)	(2)	(3)
ต่ำกว่า 10 ปี	(1)	3.88	-	-	-
ระหว่าง 10 – 20 ปี	(2)	3.74	*	-	-
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	(3)	3.86	-	-	-

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม ด้านความมั่นคงในอาชีพ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีอายุงานระหว่าง 10 – 20 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านเงินเดือน ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		ค่าเฉลี่ย	อายุงาน		
			ต่ำกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
			(1)	(2)	(3)
ต่ำกว่า 10 ปี	(1)	3.88	-	-	-
ระหว่าง 10 – 20 ปี	(2)	3.73	*	-	-
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	(3)	3.86	-	-	-

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม ด้านเงินเดือน ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีอายุงานระหว่าง 10–20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		ค่าเฉลี่ย	อายุงาน		
			ต่ำกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
			(1)	(2)	(3)
ต่ำกว่า 10 ปี	(1)	4.06	-		
ระหว่าง 10–20 ปี	(2)	3.82	*	-	
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	(3)	4.00	-	-	-

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม ด้านสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีอายุงานระหว่าง 10–20 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.617	2	.308	1.413	.245
	ภายในกลุ่ม	83.342	382	.218		
	รวม	83.958	384			
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.457	2	.229	1.090	.337
	ภายในกลุ่ม	80.104	382	.210		
	รวม	80.561	384			
3. ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.500	2	.250	1.144	.320
	ภายในกลุ่ม	83.515	382	.219		
	รวม	84.016	384			
4. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.941	2	1.471	3.510	.031*
	ภายในกลุ่ม	160.056	382	.419		
	รวม	162.997	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.716	2	.358	2.163	.116
	ภายในกลุ่ม	63.242	382	.166		
	รวม	63.958	384			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ที่มีประเภทการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากความแตกต่างทั้ง 4 ด้าน สามารถนำเสนอตารางการเปรียบเทียบและการวิเคราะห์ค่า LSD ได้ผลดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน

ประเภทการปฏิบัติงาน		ค่าเฉลี่ย	พนักงานฝ่าย		
			บริหาร	ธุรการ	ปฏิบัติการ
			(1)	(2)	(3)
ฝ่ายบริหาร	(1)	3.77	-	-	-
ฝ่ายธุรการ	(2)	3.88	-	-	-
ฝ่ายปฏิบัติการ	(3)	4.04	*	-	-

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม ด้านสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการ มีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล จำแนกตามเพศ

รายการ	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.90	0.45	3.77	0.49	2.620	.009*
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.90	0.45	3.78	0.46	2.416	.016*
3. ด้านเงินเดือน	3.88	0.45	3.77	0.49	2.366	.019*
4. ด้านสวัสดิการ	4.08	0.68	3.86	0.58	3.206	.001*
เฉลี่ย	<b>3.94</b>	<b>0.51</b>	<b>3.79</b>	<b>0.50</b>	<b>2.652</b>	<b>.0113*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้าน คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	สถานภาพ				t	Sig.
	โสด		สมรสแล้ว			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.64	0.56	3.94	0.38	-6.211	.000*
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.65	0.54	3.95	0.38	-5.492	.000*
3. ด้านเงินเดือน	3.63	0.56	3.94	0.38	-5.419	.000*
4. ด้านสวัสดิการ	4.01	0.67	3.99	0.64	.221	.825
<b>เฉลี่ย</b>	<b>3.73</b>	<b>0.58</b>	<b>3.95</b>	<b>0.44</b>	<b>-4.225</b>	<b>.206</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีสถานภาพโสดสูงกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตอนที่ 4** เห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของพนักงาน  
บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ต่อการบริหารงานบุคคล

จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ต่อการบริหารงานบุคคล โดยการใช้แบบสอบถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเป็นจำนวน 93 คนคิดเป็นร้อยละ 24.16 ของจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

**ตารางที่ 4.27** ค่าความถี่ (จำนวนคน) ของปัญหาทั้ง 4 ด้านที่เกี่ยวข้องกับ ความคิดเห็นของพนักงาน  
บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ต่อการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล	จำนวน(คน)
<b>ด้านความมั่นคงในอาชีพ</b>	
1. พนักงานยังไม่มี ความเชื่อมั่นในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ภายหลังจากการแปรสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็น บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด	26
2. ควรให้มีการปรับตำแหน่งของลูกจ้างประจำให้เป็นพนักงาน	17
3. เน้นเรื่องการกำหนดนโยบายให้มีความชัดเจนมากขึ้น	8
4. ควรให้มีการเปิดสอบเลื่อนจากลูกจ้างเป็นพนักงานทุกปี	5
<b>รวม</b>	<b>56</b>
<b>ด้านสภาพการปฏิบัติงาน</b>	
1. สภาพสิ่งแวดล้อมสถานที่ในการปฏิบัติงานและเครื่องมือและอุปกรณ์ควรมีความทันสมัยมากกว่านี้	31
2. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมลูกจ้างและพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	23
3. ควรให้มีการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา	17
<b>รวม</b>	<b>71</b>

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล	จำนวน(คน)
<b>ด้านเงินเดือน</b>	
1. ควรเพิ่มเงินเดือนให้กับลูกจ้างที่เป็นลูกจ้างเหมาและลูกจ้างรายวัน	60
2. เงินเดือนไม่พอจ่ายแต่ค่าครองชีพเพิ่มขึ้น	10
3. ควรปรับเงินเดือนให้ได้ตามวุฒิการศึกษา	11
4. ควรจ่ายเงินเดือนลูกจ้างเป็นรายเดือน	5
<b>รวม</b>	<b>86</b>
<b>ด้านสวัสดิการ</b>	
1. ควรเพิ่มสวัสดิการให้เท่ากับรัฐวิสาหกิจอื่นโดยเฉพาะลูกจ้าง	32
2. ลูกจ้างควรเบิกค่ารักษาพยาบาล พ่อ และ แม่ ได้	8
3. สวัสดิการคืออยู่แล้ว	6
4. ควรให้โบนัสกับลูกจ้างเหมือนพนักงาน	5
<b>รวม</b>	<b>51</b>

จากตารางที่ 4.27 แสดงถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีจำนวนรวมความถี่มากที่สุดคือด้านเงินเดือนมีจำนวนรวมความถี่เท่ากับ 86 คน มี 60 คนที่เห็นว่าควรเพิ่มเงินเดือนให้กับลูกจ้างที่เป็นลูกจ้างรายวัน และลูกจ้างเหมา รองลงมาคือ เงินเดือนไม่พอจ่ายแต่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น มีค่าความถี่เท่ากับ 10 คน และเห็นว่าควรปรับเงินเดือนให้ได้ตามวุฒิการศึกษามีค่าเท่ากับ 11 คน ด้านที่มีจำนวนรวมความถี่ของปัญหารองลงมา ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานโดยมีค่าความถี่เท่ากับ 71 คน โดยมี 31คน เห็นว่า สภาพแวดล้อมสถานที่การปฏิบัติและเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานควรมีความทันสมัยมากกว่านี้ รองลงมาคือ เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมลูกจ้างและพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าความถี่เท่ากับ 23 คน และเห็นว่าควรเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา เป็นจำนวนเท่ากับ 17 คน ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพและด้านสวัสดิการ มีจำนวนความถี่ใกล้เคียงกัน คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพมีค่าความถี่เท่ากับ 56 คน มี 26 คนที่เห็นว่า พนักงานยังไม่มี ความเชื่อมั่นในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ภายหลังจากการแปรสภาพ การสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด และด้านสวัสดิการ ซึ่งเป็นด้านที่มี

ความคิดเห็นน้อยที่สุด มีค่าความถี่เท่ากับ 51 คน มี 32 คน เห็นว่าควรเพิ่มสวัสดิการให้เท่ากับ  
รัฐวิสาหกิจอื่น ๆ



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร