

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกรณีธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับกลางของธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก จำนวน 389 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 หาความถี่และหาค่าร้อยละกับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์และข้อมูลเขตพื้นที่

ตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง

ตอนที่ 3 ใช้สถิติการทดสอบที (t-test) เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

ตอนที่ 4 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความแตกต่างในเชิงสถิติจะทำการทดสอบการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison) ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ตอนที่ 5 ใช้วิธีการทดสอบของ Chi-square (χ^2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) กับคำถามปลายเปิดที่เป็นปัญหาและข้อเสนอแนะ

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำอักษรย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติมาใช้ ดังนี้

n	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test)
F	หมายถึง อัตราส่วนความแปรปรวนของฟิชเชอร์ (Fisher's Variance Ratio)
df	หมายถึง ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	หมายถึง ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares)
P	หมายถึง ความน่าจะเป็น (probability) ที่แสดงระดับความมี นัยสำคัญ
χ^2	หมายถึง ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง
*	หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์และข้อมูลเขตพื้นที่ โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ของผู้บริหารระดับกลางของธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก ดังแสดงในตารางที่ 4.1-4.8

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	174	44.7
หญิง	215	55.3
รวม	389	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 44.7

ตารางที่ 4.2 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	30	7.7
30-39 ปี	177	45.5
40-49 ปี	156	40.1
50 ปีหรือมากกว่า	26	6.7
รวม	389	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคืออายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.1 อายุ 50 ปีหรือมากกว่า มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.7

ตารางที่ 4.3 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	54	13.9
ปริญญาตรี	266	68.4
ปริญญาโท	69	17.7
รวม	389	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.4 รองลงมาเป็นปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 17.7 ต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.9

ตารางที่ 4.4 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	126	32.4
สมรส	246	63.2
หย่า	17	4.4
รวม	389	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมรสคิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมาเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 32.4 หย่ามีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.4

ตารางที่ 4.5 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วย : บาท)

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,000-20,000	38	9.8
20,001-30,000	68	17.5
30,001-40,000	62	15.9
มากกว่า 40,000	221	56.8
รวม	389	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.5 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.8

ตารางที่ 4.6 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	25	6.4
5-10 ปี	74	19.0
11-15 ปี	114	29.3
มากกว่า 15 ปี	176	45.2
รวม	389	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.4

ตารางที่ 4.7 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

อายุของการปฏิบัติงานในบริษัท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	123	31.6
5-10 ปี	106	27.2
11-15 ปี	82	21.1
มากกว่า 15 ปี	78	20.1
รวม	389	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัทต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมา 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.2 อายุของการปฏิบัติงานในบริษัทมากกว่า 15 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.1

ตารางที่ 4.8 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเขตพื้นที่

เขตพื้นที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	318	81.7
ภาคเหนือ	10	2.6
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2	0.5
ภาคตะวันออก	2	0.5
ภาคกลาง	57	14.7
รวม	389	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 81.7 รองลงมาภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 14.7 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคตะวันออกมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ดังแสดงในตารางที่ 4.9 – 4.23

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในภาพรวมของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ทั้ง 14 ด้าน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.51	0.97	มาก
2. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.12	1.03	ปานกลาง
3. ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา	3.67	0.94	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.49	0.94	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.73	0.98	มาก
6. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.77	0.83	มาก
7. ด้านการยอมรับนับถือ	3.63	0.84	มาก
8. ด้านลักษณะงาน	3.88	0.89	มาก
9. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	3.88	0.80	มาก
10. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	3.40	0.99	ปานกลาง
11. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.90	1.12	ปานกลาง
12. ด้านระบบการให้รางวัล	2.93	1.09	ปานกลาง
13. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	3.49	1.04	มาก
14. ด้านระบบการประเมินผลงาน	3.06	1.03	ปานกลาง
รวม	3.46	0.96	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทั้ง 14 ด้าน พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$ และ 3.77) ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$ และ 3.12)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

1. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.1 บริษัทให้ความมั่นคงในการทำงานแก่ท่าน เช่น ให้งานที่มีหลักประกัน สิทธิประโยชน์ และโปรแกรมการเกษียณที่ดี	3.20	0.97	ปานกลาง
1.2 ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานในบริษัทที่ จะทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในระยะยาว	3.82	0.82	มาก
1.3 การทำงานในบริษัทนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงดี ไม่ต้องกลัวจะถูกไล่ออกจากงานได้โดยง่าย	3.58	1.08	มาก
1.4 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มั่นคงและ ทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างสบาย	3.53	1.01	มาก
1.5 เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับนั้นเป็น หลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ของท่านได้อย่างมีความสุข	3.40	0.95	ปานกลาง
รวม	3.51	0.97	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการให้ความสำคัญกับการทำงานในบริษัทที่รู้สึกถึงความมั่นคงในระยะยาว เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ทำให้รู้สึกมั่นคงดีไม่ต้องกลัวจะถูกไล่ออกจากงานได้โดยง่าย ($\bar{X} = 3.82$ และ 3.58) ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับและบริษัทให้ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$ และ 3.20)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

2. ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
2.1 บริษัทของท่านให้ค่าตอบแทนแบบ			
ผันแปรตามผลงาน	3.21	1.05	ปานกลาง
2.2 บริษัทของท่านให้เงินเดือนคงที่แต่ให้			
ค่าตอบแทนอื่นผันแปรตามผลงาน	2.96	0.97	ปานกลาง
2.3 บริษัทของท่านให้โบนัสตามผลงานที่			
ทำได้นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ	3.31	1.07	ปานกลาง
2.4 บริษัทของท่านให้ผลตอบแทนใน			
รูปแบบของการแบ่งผลกำไร	2.58	1.06	น้อย
2.5 กระบวนการพิจารณาประเมินผลใน			
การปฏิบัติงานเพื่อปรับอัตราเงินเดือน			
ประจำปีของบริษัทเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.29	1.03	ปานกลาง
2.6 บริษัทมีความเป็นธรรมในการจ่าย			
ค่าตอบแทนตามหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.37	0.97	ปานกลาง
รวม	3.12	1.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ความพึงพอใจในบริษัทที่ให้ผลตอบแทนในรูปแบบของการแบ่งผลกำไร อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.58$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา

3. ปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
3.1 บริษัทให้อำนาจและหน้าที่ใน			
การทำงานแก่ท่าน	3.86	0.86	มาก
3.2 บริษัทของท่านมีการกระจาย			
อำนาจในการบริหารงานสู่ระดับล่าง	3.51	0.89	มาก
3.3 บริษัทของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้			
แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน			
ได้อย่างเต็มที่	3.77	0.96	มาก
3.4 บริษัทของท่านเน้นใช้ข้อมูล การติดต่อ			
สื่อสารและเทคโนโลยีในการมอบหมายงาน	3.55	1.06	มาก
รวม	3.67	0.94	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในบริษัทที่ให้ อำนาจและหน้าที่ในการทำงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ บริษัทสนับสนุนให้บุคลากรได้ แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.86$ และ 3.77)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
4.1 ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกใน			
การทำงานอย่างเพียงพอ	3.58	0.89	มาก
4.2 บริษัทจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน			
สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.59	0.98	มาก
4.3 วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้มีความเหมาะสมและ			
เพียงพอกับงานที่ต้องปฏิบัติของท่าน	3.66	0.85	มาก
4.4 บริษัทจัดห้องทำงานและสภาพแวดล้อม			
เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน	3.57	1.00	มาก
4.5 หน่วยงานของท่านให้ข้อมูลใหม่ ๆ โดย			
ผ่านระบบการให้ความรู้ การติดต่อสื่อสาร			
และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและรวดเร็ว	3.30	0.97	ปานกลาง
4.6 หน่วยงานของท่านให้ข้อมูลป้อนกลับ			
ถึงผลงานของท่าน	3.03	0.94	ปานกลาง
4.7 บริษัทของท่านให้ความสำคัญปลอดภัยในการ			
ทำงาน เช่น ปราศจากความเสี่ยงและ			
ภัยอันตรายหรืออุบัติเหตุ	3.67	0.94	มาก
รวม	3.49	0.94	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจที่บริษัทให้ความสำคัญปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้มีความเหมาะสมและเพียงพอกับงานที่ต้องปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.67$ และ 3.66) ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการให้ข้อมูลใหม่ ๆ โดยผ่านระบบการให้ความรู้ การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและรวดเร็ว และให้ข้อมูลป้อนกลับถึงผลงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$ และ 3.03)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า/ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
5.1 งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่าน ได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น	3.86	0.89	มาก
5.2 ท่านมีโอกาสร่วมสัมมนาเพื่อการพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	3.71	1.02	มาก
5.3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ให้โอกาสที่จะได้รับการ พัฒนาทักษะและมีโอกาสได้รับการสนับสนุน ให้สูงขึ้น	3.63	1.02	มาก
รวม	3.73	0.98	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในงานที่ทำมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ มีโอกาสร่วมสัมมนาเพื่อการพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$ และ 3.71)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

6. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
6.1 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับ			
มอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา	3.84	0.79	มาก
6.2 เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถแก้ปัญหา			
ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.81	0.76	มาก
6.3 ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติ	3.95	0.85	มาก
6.4 ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจาก			
ผู้บังคับบัญชาโดยตรง	3.48	0.90	มาก
รวม	3.77	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.95$ และ 3.84)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

7. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
7.1 ผู้ร่วมงานทุกระดับรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน	3.83	0.83	มาก
7.2 ผู้ร่วมงานทุกระดับยอมรับใน ความสามารถของท่าน	3.61	0.84	มาก
7.3 ผลงานของท่านได้รับการเผยแพร่อยู่เสมอ	3.10	0.90	ปานกลาง
7.4 เมื่อท่านแสดงความคิดเห็นผู้ร่วมงาน จะรับฟังและนำไปปฏิบัติ	3.58	0.79	มาก
7.5 ท่านได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้ร่วมงานทุกระดับ	3.73	0.84	มาก
7.6 เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่าน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	3.83	0.82	มาก
7.7 ผู้บริหารระดับสูงเห็นประโยชน์และ ความสำคัญของท่าน	3.73	0.88	มาก
รวม	3.63	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารระดับกลางที่มีความพึงพอใจที่ผลงานได้รับการเผยแพร่อยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน

8. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
8.1 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านใช้			
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.95	0.87	มาก
8.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่			
ตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.98	0.85	มาก
8.3 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ	3.90	0.84	มาก
8.4 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่			
ท้าทายความสามารถ	3.89	0.88	มาก
8.5 ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ทำให้เกิด			
ความภาคภูมิใจ	3.88	0.94	มาก
8.6 บริษัทให้ท่านมีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจ			
ในงานที่ยากและท้าทายความสามารถอยู่เสมอ	3.76	0.96	มาก
8.7 ท่านมักได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบ			
ภารกิจที่สำคัญ ๆ ของบริษัทอยู่เสมอ	3.79	0.90	มาก
รวม	3.88	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.98$ และ 3.95)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

9. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
9.1 บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม			
ในการวางแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ	3.72	0.89	มาก
9.2 ท่านมีอำนาจและหน้าที่ที่เหมาะสมกับ			
ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.95	0.79	มาก
9.3 ท่านมีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง			
ในส่วนของงานที่รับผิดชอบ	3.96	0.73	มาก
รวม	3.88	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจที่มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในส่วนของงานที่รับผิดชอบ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ มีอำนาจและหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.96$ และ 3.95)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร

10. ปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
10.1 ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการ กำหนดนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.48	0.98	มาก
10.2 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการบริหาร งาน บริษัทได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วถึง	3.79	0.89	มาก
10.3 การกระจายอำนาจและมอบหมายงาน ให้บุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.48	0.96	มาก
10.4 นโยบายในการบริหารงานของบริษัทมี ความชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้	3.43	0.97	มาก
10.5 นโยบายของบริษัทมีการปรับเปลี่ยนให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมอยู่เสมอ	3.51	1.01	มาก
10.6 บริษัทมีการเขียนวิสัยทัศน์ ภารกิจ คุณค่าและ กลยุทธ์เป็นข้อความที่เป็นทางการและชัดเจน	3.16	1.13	ปานกลาง
10.7 บริษัทนำความคิดเห็นของท่านไปประกอบ การพิจารณากำหนดนโยบายในการบริหารงาน	3.23	0.94	ปานกลาง
10.8 บริษัทมีแบบแผนการติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ	3.15	1.00	ปานกลาง
รวม	3.40	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจเมื่อบริษัทนำความคิดเห็นไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายในการบริหารงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ บริษัทมีการเขียนวิสัยทัศน์ ภารกิจ คุณค่าและกลยุทธ์เป็นข้อความที่เป็นทางการและชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$ และ 3.16)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

11. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
11.1 บริษัทมีการจัดงบประมาณในการส่งเสริม			
กิจกรรมด้านสังคมของพนักงาน	2.88	1.04	ปานกลาง
11.2 บริษัทมีการจัดสถานที่ทางด้านนันทนาการ			
เช่น ห้องกีฬา สโมสร สนามกีฬา ให้พนักงานได้			
พบปะสังสรรค์ ปรีกษาหารือและแลกเปลี่ยน			
ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	2.71	1.18	ปานกลาง
11.3 บริษัทจัดให้มีการทำกิจกรรมด้านสังคม			
นอกสถานที่ระหว่างพนักงาน	2.78	1.09	ปานกลาง
11.4 บริษัทมีการจัดสถานที่สนับสนุน ส่งเสริม			
ในการจัดกิจกรรมของพนักงาน	2.90	1.11	ปานกลาง
11.5 บริษัทจัดให้มีการแข่งขันกีฬาเพื่อ			
ส่งเสริมความสามัคคีของพนักงาน	2.89	1.21	ปานกลาง
11.6 บริษัทได้สร้างโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์			
ด้านสังคมกับผู้ร่วมงานฝ่ายอื่น ๆ	3.23	1.09	ปานกลาง
รวม	2.90	1.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการสร้างโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์ด้านสังคมกับผู้ร่วมงานฝ่ายอื่น ๆ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ การจัดสถานที่สนับสนุน ส่งเสริมในการจัดกิจกรรมของพนักงาน ($\bar{X} = 3.23$ และ 2.90)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล

12. ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
12.1 บริษัทของท่านมีระบบการให้รางวัล			
ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน	3.18	1.09	ปานกลาง
12.2 บริษัทมีความยุติธรรมในการให้รางวัล	3.16	1.05	ปานกลาง
12.3 บริษัทมีการประกาศเกียรติคุณผลงานของท่าน	2.83	1.10	ปานกลาง
12.4 บริษัทมีการยกย่อง ชมเชยในการ			
ปฏิบัติงานของท่าน	3.10	0.99	ปานกลาง
12.5 บริษัทของท่านมีระบบการมีส่วนร่วม			
รับในผลกำไร (Profit Sharing)	2.73	1.09	ปานกลาง
12.6 บริษัทให้ท่านมีส่วนร่วมในการเป็น			
เจ้าของกิจการ (Stock ownership)	2.60	1.21	น้อย
รวม	2.93	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระบบการให้รางวัล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.60$)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

13. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
13.1 บริษัทมีทัศนคติ ความเชื่อและค่านิยม ในการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีผล ต่อความสำเร็จของงาน	3.47	1.05	มาก
13.2 บริษัทมุ่งปลูกฝังคุณค่าเชิงวัฒนธรรม ที่ดีสู่บุคคลในบริษัท	3.40	1.08	ปานกลาง
13.3 บริษัทให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมใหม่ ที่เน้นระบบการสร้างคุณภาพโดยรวม (TQM)	3.40	1.11	ปานกลาง
13.4 บริษัทให้ความสำคัญแก่บุคลากรต่อการ ผูกพันทุ่มเทกับบริษัท เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ และค่านิยมร่วม	3.44	1.07	มาก
13.5 บริษัทมีการสร้างผลผลิตโดยใช้การทำงาน ร่วมกันเป็นทีม	3.61	0.93	มาก
13.6 บริษัทสร้างวัฒนธรรมมุ่งสู่ลูกค้า เน้น นวัตกรรม เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.59	1.01	มาก
รวม	3.49	1.04	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจการสร้างผลผลิตโดยใช้การ ทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ การสร้างวัฒนธรรมมุ่งสู่ลูกค้า เน้นนวัตกรรม เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.61$ และ 3.59) ยกเว้น ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจ การปลูกฝังคุณค่าเชิงวัฒนธรรมที่ดีสู่บุคคลในบริษัท และให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมใหม่ที่เน้น ระบบการสร้างคุณภาพโดยรวม (TQM) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านระบบการประเมินผลงาน

14. ปัจจัยด้านระบบการประเมินผลงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
14.1 บริษัทมีการประเมินผลงานแบบ 360 องศา			
จากผู้มีส่วนได้เสียหลายฝ่าย	2.79	1.07	ปานกลาง
14.2 ทุกคนที่ปฏิบัติงานมีโอกาสเท่าเทียมกัน			
ในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.10	1.00	ปานกลาง
14.3 บริษัทมีระบบการประเมินผลงาน			
เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	3.06	0.98	ปานกลาง
14.4 บริษัทมีระบบการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม	3.10	1.01	ปานกลาง
14.5 ระบบการประเมินผลงานของบริษัท			
มีความเที่ยงตรง	3.07	1.02	ปานกลาง
14.6 ระบบการประเมินผลงานของบริษัท			
มีความเชื่อถือได้	3.17	1.05	ปานกลาง
14.7 ระบบประเมินของบริษัทของท่านสามารถ			
แยกผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน			
ที่ดีและไม่ดีได้อย่างชัดเจน	3.16	1.10	ปานกลาง
รวม	3.06	1.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระบบการประเมินผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจระบบการประเมินผลงานมีความเชื่อถือได้ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ สามารถแยกผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่ดีและไม่ดีได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.17$ และ 3.16)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ระดับกลางตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยทั้ง 14 ด้าน โดยใช้สถิติการทดสอบที (t-test) จำแนกตามเพศ ดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยทั้ง 14 ด้าน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์	เพศ		t	P
	ชาย	หญิง		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.43	3.58	-1.94*	.05
2. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.08	3.15	- .91	.37
3. ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา	3.68	3.67	.21	.83
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.51	3.46	.68	.50
5. ด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.60	3.84	-2.78*	.01
6. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.71	3.82	-1.78	.08
7. ด้านการยอมรับนับถือ	3.58	3.67	-1.29	.20
8. ด้านลักษณะงาน	3.90	3.86	.66	.51
9. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	3.87	3.89	- .33	.74
10. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร	3.39	3.41	- .27	.79
11. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.84	2.95	-1.07	.29
12. ด้านระบบการให้รางวัล	2.88	2.98	-1.07	.27
13. ด้านวัฒนธรรมองค์การ	3.53	3.44	1.01	.31
14. ด้านระบบการประเมินผลงาน	2.99	3.12	-1.42	.16
รวม	3.43	3.49	-1.06	.29

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยทั้ง 14 ด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางเพศชายและเพศหญิง ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารระดับกลางเพศหญิง มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้บริหารระดับกลางเพศชาย

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ระดับกลางตามลักษณะทางประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มี
ต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ในภาพรวม และปัจจัยทั้ง 14 ด้าน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
สมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน อายุของการปฏิบัติงานในบริษัท
และ

เขตพื้นที่ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ดังแสดงในตารางที่
4.25 – 4.105

1. ปัจจัยทั้ง 14 ด้านในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยทั้ง 14 ด้านในภาพรวม

จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างอายุ	3	4.89	1.63	5.39*	.00
ภายในอายุ	385	116.46	.30		
รวม	388	121.35			
ระหว่างระดับการศึกษา	2	.36	.18	.57	.57
ภายในระดับการศึกษา	386	120.99	.31		
รวม	388	121.35			
ระหว่างสถานภาพสมรส	2	5.26	2.63	8.73*	.06
ภายในสถานภาพสมรส	386	116.09	.30		
รวม	388	121.35			
ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3	14.02	4.67	16.77*	.00
ภายในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	385	107.33	.28		
รวม	388	121.35			
ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน	3	3.56	1.19	3.88*	.01
ภายในประสบการณ์ในการทำงาน	385	117.79	.31		
รวม	388	121.35			
ระหว่างอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	3	16.19	5.40	19.75*	.00
ภายในอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	385	105.16	.27		
รวม	388	121.35			
ระหว่างเขตพื้นที่	4	.77	.19	.61	.65
ภายในเขตพื้นที่	384	120.58	.31		
รวม	388	121.35			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อบัณฑิตทั้ง 14 ด้านในภาพรวม จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่

4.26 – 4.30

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยทั้ง 14 ด้านในภาพรวม จำแนกตามอายุ

		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีหรือ มากกว่า
อายุ	$\bar{X}$	3.39	3.36	3.60	3.45
ต่ำกว่า 30 ปี	3.39	-	.99	.32	.98
30-39 ปี	3.36		-	.00	.87
40-49 ปี	3.60			-	.69
50 ปีหรือมากกว่า	3.45				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับอายุ โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีอายุ 40-49 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยทั้ง 14 ด้านในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

		โสด	สมรส	หย่า
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	3.30	3.55	3.46
โสด	3.30	-	.00	.50
สมรส	3.55		-	.83
หย่า	3.46			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกสถานภาพสมรส โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีสถานภาพสมรสที่สมรส มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.55$)

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยทั้ง 14 ด้านในภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		10,000 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000	มากกว่า 40,000
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วย : บาท)	$\bar{X}$	3.07	3.27	3.37	3.61
10,000-20,000	3.07	-	.31	.06	.00
20,001-30,000	3.27		-	.79	.00
30,001-40,000	3.37			-	.02
มากกว่า 40,000	3.61				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยทั้ง 14 ด้านในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ประสบการณ์ใน					
การทำงาน	$\bar{X}$	3.51	3.27	3.47	3.53
ต่ำกว่า 5 ปี	3.51	-	.32	1.00	1.00
5-10 ปี	3.27		-	.10	.01
11-15 ปี	3.47			-	.90
มากกว่า 15 ปี	3.53				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกประสบการณ์ในการทำงาน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด
($\bar{X} = 3.53$)

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยทั้ง 14 ด้านในภาพรวม จำแนกตามอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
อายุของการปฏิบัติงาน ในบริษัท	$\bar{X}$	3.28	3.31	3.76	3.64
ต่ำกว่า 5 ปี	3.28	-	.98	.00	.00
5-10 ปี	3.31		-	.00	.00
11-15 ปี	3.76			-	.55
มากกว่า 15 ปี	3.64				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท
โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.76$)

2. ด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างอายุ	3	5.16	1.72	2.99*	.03
ภายในอายุ	385	221.22	.58		
รวม	388	226.38			
ระหว่างระดับการศึกษา	2	2.18	1.09	1.87	.16
ภายในระดับการศึกษา	386	224.20	.58		
รวม	388	226.38			
ระหว่างสถานภาพสมรส	2	3.50	1.75	3.03*	.05
ภายในสถานภาพสมรส	386	222.88	.58		
รวม	388	226.38			
ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3	12.91	4.30	7.76*	.00
ภายในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	385	213.48	.55		
รวม	388	226.38			
ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน	3	4.09	1.36	2.36	.07
ภายในประสบการณ์ในการทำงาน	385	222.29	.58		
รวม	388	226.38			
ระหว่างอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	3	35.19	11.73	23.62*	.00
ภายในอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	385	191.19	.50		
รวม	388	226.38			
ระหว่างเขตพื้นที่	4	0.02	.05	.01	1.0
ภายในเขตพื้นที่	384	226.36	.59		
รวม	388	226.38			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการปฏิบัติงานในบริษัท

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.32 – 4.35

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุ

		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีหรือ มากกว่า
อายุ	$\bar{X}$	3.39	3.42	3.65	3.45
ต่ำกว่า 30 ปี	3.39	-	1.00*	.39	.99
30-39 ปี	3.42		-	.05	1.00*
40-49 ปี	3.65			-	.66
50 ปีหรือมากกว่า	3.45				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว พบว่า คู่ที่ 1 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุ 50 ปีหรือมากกว่าสูงกว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุ 30-39 ปี คู่ที่ 2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุ 30-39 ปีสูงกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุ 40-49 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

		โสด	สมรส	หย่า
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	3.37	3.57	3.64
โสด	3.37	-	.06*	.41
สมรส	3.57		-	.94
หย่า	3.64			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่สมรสสูงกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่เป็นโสด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่หย่ามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.64$)

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		10,000 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000	มากกว่า 40,000
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วย : บาท)	$\bar{X}$	3.03	3.53	3.36	3.62
10,000-20,000	3.03	-	.01*	.20	.00
20,001-30,000	3.53		-	.65	.85
30,001-40,000	3.36			-	.12*
มากกว่า 40,000	3.62				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
พบว่า คู่ที่ 1 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
20,001-30,000 บาทสูงกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท คู่ที่ 2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทสูงกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด
($\bar{X} = 3.62$)

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
อายุของการปฏิบัติงาน ในบริษัท	$\bar{X}$				
		3.11	3.50	3.76	3.88
ต่ำกว่า 5 ปี	3.11	-	.00	.00	.00*
5-10 ปี	3.50		-	.09	.00
11-15 ปี	3.76			-	.78
มากกว่า15 ปี	3.88				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่แล้ว พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัทมากกว่า 15 ปีสูงกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี, 5-10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัทมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$)

3. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบ
ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน
จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างอายุ	3	4.71	1.57	3.26*	.02
ภายในอายุ	385	185.28	.48		
รวม	388	189.98			
ระหว่างระดับการศึกษา	2	.04	.02	.04	.96
ภายในระดับการศึกษา	386	189.94	.49		
รวม	388	189.98			
ระหว่างสถานภาพสมรส	2	6.58	3.29	6.92*	.00
ภายในสถานภาพสมรส	386	183.40	.48		
รวม	388	189.98			
ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3	17.13	5.71	12.72*	.00
ภายในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	385	172.85	.45		
รวม	388	189.98			
ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน	3	4.95	1.65	3.43*	.02
ภายในประสบการณ์ในการทำงาน	385	185.03	.48		
รวม	388	189.98			
ระหว่างอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	3	7.24	2.41	5.08*	.00
ภายในอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	385	182.75	.48		
รวม	388	226.38			
ระหว่างเขตพื้นที่	4	0.59	.15	.30	.88
ภายในเขตพื้นที่	384	189.39	.49		
รวม	388	189.98			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน
จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการ
ทำงาน และอายุการปฏิบัติงานในบริษัท

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ย
เป็นรายคู่ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.37 – 4.41

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามอายุ

		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีหรือ มากกว่า
อายุ	$\bar{X}$	2.84	3.06	3.21	3.27
ต่ำกว่า 30 ปี	2.84	-	.47*	.07	.16
30-39 ปี	3.06		-	.29*	.57
40-49 ปี	3.21			-	.98*
50 ปีหรือมากกว่า	3.27				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว พบว่า คู่ที่ 1 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุ 50 ปีหรือมากกว่าสูงกว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุ 40-49 ปี คู่ที่ 2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุ 40-49 ปีสูงกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุ 30-39 ปี คู่ที่ 3 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุ 30-39 ปีสูงกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุ 50 ปีหรือมากกว่า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.27$)

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามสถานภาพสมรส

		โสด	สมรส	หย่า
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	2.95	3.22	2.92
โสด	2.95	-	.00*	.99
สมรส	3.22		-	.23
หย่า	2.92			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีสถานภาพสมรสที่สมรสสูงกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีสถานภาพสมรสที่เป็นโสด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีสถานภาพสมรสที่สมรสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.22$)

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		10,000 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000	มากกว่า 40,000
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วย : บาท)	$\bar{X}$	2.63	2.96	3.01	3.28
10,000-20,000	2.63	-	.12*	.06*	.00
20,001-30,000	2.96		-	.98*	.01*
30,001-40,000	3.01			-	.05
มากกว่า 40,000	3.28				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว พบว่า คู่ที่ 1 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทสูงกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คู่ที่ 2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาทสูงกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 10,000-20,000 บาท ตามลำดับ คู่ที่ 3 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาทสูงกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.28$)

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ที่มีต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ประสบการณ์ใน					
การทำงาน	$\bar{X}$	2.97	2.98	3.06	3.24
ต่ำกว่า 5 ปี	2.97	-	1.00	.94	.34
5-10 ปี	2.98		-	.87	.06
11-15 ปี	3.06			-	.22
มากกว่า 15 ปี	3.24				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกประสบการณ์ในการทำงาน โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.24$)

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามอายุของการปฏิบัติงาน
ในบริษัท

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
อายุของการปฏิบัติงาน ในบริษัท	$\bar{X}$	2.94	3.11	3.26	3.27
ต่ำกว่า 5 ปี	2.94	-	.31	.02	.01
5-10 ปี	3.11		-	.56	.54
11-15 ปี	3.26			-	1.00
มากกว่า 15 ปี	3.27				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท
โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัทมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความ
พึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.27$)

4. ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับ
บัญชา จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างอายุ	3	11.80	3.93	7.31*	.00
ภายในอายุ	385	207.16	.54		
รวม	388	218.96			
ระหว่างระดับการศึกษา	2	3.79	1.90	3.40*	.03
ภายในระดับการศึกษา	386	215.17	.56		
รวม	388	218.96			
ระหว่างสถานภาพสมรส	2	3.83	1.91	3.43*	.00
ภายในสถานภาพสมรส	386	215.13	.56		
รวม	388	218.96			
ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3	32.74	10.91	22.56*	.00
ภายในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	385	186.22	.48		
รวม	388	218.96			
ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน	3	6.52	2.17	3.94*	.01
ภายในประสบการณ์ในการทำงาน	385	212.44	.55		
รวม	388	218.96			
ระหว่างอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	3	9.30	3.10	5.69*	.00
ภายในอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	385	209.66	.55		
รวม	388	218.96			
ระหว่างเขตพื้นที่	4	3.68	.92	1.64	.16
ภายในเขตพื้นที่	384	215.28	.56		
รวม	388	218.96			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา
 จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05 ในด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุการปฏิบัติงานในบริษัท

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ย
 เป็นรายคู่ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.43 – 4.48

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีหรือ มากกว่า
อายุ	$\bar{X}$	3.68	3.53	3.88	3.42
ต่ำกว่า 30 ปี	3.68	-	.80	.59	.65
30-39 ปี	3.53		-	.00	.93
40-49 ปี	3.88			-	.04
50 ปีหรือมากกว่า	3.42				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับอายุ โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีอายุ 40-49 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท			
	$\bar{X}$	3.61	3.63	3.88
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.61	-	.98	.13
ปริญญาตรี	3.63		-	.04
ปริญญาโท	3.88			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่แล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับการศึกษา โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพสมรส

		โสด	สมรส	หย่า
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	3.53	3.74	3.69
โสด	3.53	-	.03	.71
สมรส	3.74		-	.96
หย่า	3.69			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกสถานภาพสมรส โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีสถานภาพสมรสที่สมรสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน

		10,000 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000	มากกว่า 40,000
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วย : บาท)	$\bar{X}$	3.27	3.29	3.45	3.92
10,000-20,000	3.27	-	1.00	.66	.00
20,001-30,000	3.29		-	.63	.00
30,001-40,000	3.45			-	.00
มากกว่า 40,000	3.92				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ประสบการณ์ใน					
การทำงาน	$\bar{X}$	3.76	3.42	3.67	3.77
ต่ำกว่า 5 ปี	3.76	-	.27	.96	1.00
5-10 ปี	3.42		-	.16	.01
11-15 ปี	3.67			-	.76
มากกว่า 15 ปี	3.77				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกประสบการณ์ในการทำงาน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด
($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา จำแนกตามอายุของการปฏิบัติงาน
ในบริษัท

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
อายุของการปฏิบัติงาน ในบริษัท	$\bar{X}$	3.65	3.48	3.93	3.70
ต่ำกว่า 5 ปี	3.65	-	.39	.08	.98
5-10 ปี	3.48		-	.00	.27
11-15 ปี	3.93			-	.28
มากกว่า 15 ปี	3.70				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท
โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.93$)

5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
ตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างอายุ	3	6.92	3.93	2.31*	.00
ภายในอายุ	385	173.46	.45		
รวม	388	180.38			
ระหว่างระดับการศึกษา	2	1.16	.58	1.25	.29
ภายในระดับการศึกษา	386	179.22	.46		
รวม	388	180.38			
ระหว่างสถานภาพสมรส	2	7.66	3.83	8.56*	.00
ภายในสถานภาพสมรส	386	172.72	.45		
รวม	388	180.38			
ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3	12.95	4.32	9.92*	.00
ภายในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	385	167.44	.44		
รวม	388	180.38			
ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน	3	4.59	1.53	3.35*	.02
ภายในประสบการณ์ในการทำงาน	385	175.79	.46		
รวม	388	180.38			
ระหว่างอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	3	8.02	2.67	5.97*	.00
ภายในอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	385	172.36	.45		
รวม	388	180.38			
ระหว่างเขตพื้นที่	4	1.79	.45	.96	.43
ภายในเขตพื้นที่	384	178.59	.47		
รวม	388	180.38			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.49 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุการปฏิบัติงานในบริษัท

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.50 – 4.54

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามอายุ

		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีหรือ มากกว่า
อายุ	$\bar{X}$	3.63	3.36	3.62	3.37
ต่ำกว่า 30 ปี	3.63	-	.22	1.00	.54
30-39 ปี	3.36		-	.01	1.00
40-49 ปี	3.62			-	.37
50 ปีหรือมากกว่า	3.37				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับอายุ โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

		โสด	สมรส	หย่า
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	3.28	3.57	3.69
โสด	3.28	-	.00	.07
สมรส	3.57		-	.79
หย่า	3.69			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.51 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกสถานภาพสมรส โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีสถานภาพสมรสที่หย่ามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.69$)

ตารางที่ 4.52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		10,000 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000	มากกว่า 40,000
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วย : บาท)	$\bar{X}$	3.23	3.44	3.18	3.63
10,000-20,000	3.23	-	.48	.99	.01
20,001-30,000	3.44		-	.19	.23
30,001-40,000	3.18			-	.00
มากกว่า 40,000	3.63				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.52 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ประสบการณ์ใน					
การทำงาน	$\bar{X}$	3.67	3.28	3.55	3.50
ต่ำกว่า 5 ปี	3.67	-	.10	.90	.72
5-10 ปี	3.28		-	.06	.13
11-15 ปี	3.55			-	.93
มากกว่า 15 ปี	3.50				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.53 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกประสบการณ์ในการทำงาน โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 4.54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามอายุของการปฏิบัติงานใน
บริษัท

อายุของการปฏิบัติงาน ในบริษัท	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.35	3.41	3.72	3.56
ต่ำกว่า 5 ปี	3.35	-	.93	.00	.19
5-10 ปี	3.41		-	.02	.51
11-15 ปี	3.72			-	.50
มากกว่า 15 ปี	3.56				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.54 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท
โดยที่บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.72$)

6. ด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างอายุ	3	7.60	2.53	3.46*	.02
ภายในอายุ	385	281.87	.73		
รวม	388	289.47			
ระหว่างระดับการศึกษา	2	.05	.02	.03	.97
ภายในระดับการศึกษา	386	289.41	.75		
รวม	388	289.46			
ระหว่างสถานภาพสมรส	2	.42	.21	.28	.76
ภายในสถานภาพสมรส	386	289.04	.75		
รวม	388	289.46			
ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3	5.60	1.87	2.53	.06
ภายในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	385	283.86	.74		
รวม	388	289.46			
ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน	3	3.86	1.29	1.74	.16
ภายในประสบการณ์ในการทำงาน	385	285.60	.74		
รวม	388	289.46			
ระหว่างอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	3	18.21	6.07	8.61*	.00
ภายในอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	385	271.26	.71		
รวม	388	289.47			
ระหว่างเขตพื้นที่	4	3.24	.81	1.09	.36
ภายในเขตพื้นที่	384	286.22	.75		
รวม	388	289.46			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.55 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านอายุ และอายุการปฏิบัติงานในบริษัท

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.56 – 4.57

ตารางที่ 4.56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง จำแนกตามอายุ

		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีหรือ มากกว่า
อายุ	$\bar{X}$	4.03	3.62	3.83	3.53
ต่ำกว่า 30 ปี	4.03	-	.12	.71	.18
30-39 ปี	3.62		-	.17	.96
40-49 ปี	3.83			-	.41
50 ปีหรือมากกว่า	3.53				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.56 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับอายุ โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$)

ตารางที่ 4.57 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ที่มีต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง จำแนกตามอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

อายุของการปฏิบัติงาน ในบริษัท	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.46	3.71	4.03	3.88
ต่ำกว่า 5 ปี	3.46	-	.16	.00	.01
5-10 ปี	3.71		-	.09	.61
11-15 ปี	4.03			-	.74
มากกว่า 15 ปี	3.88				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.57 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$)

7. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตารางที่ 4.58 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน
จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างอายุ	3	2.27	.76	1.78	.15
ภายในอายุ	385	162.95	.42		
รวม	388	165.22			
ระหว่างระดับการศึกษา	2	2.85	1.42	3.39*	.04
ภายในระดับการศึกษา	386	162.36	.42		
รวม	388	165.21			
ระหว่างสถานภาพสมรส	2	5.74	2.87	6.95*	.00
ภายในสถานภาพสมรส	386	159.47	.41		
รวม	388	165.21			
ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3	3.56	1.19	2.83*	.04
ภายในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	385	161.65	.42		
รวม	388	165.21			
ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน	3	4.02	1.34	3.20*	.02
ภายในประสบการณ์ในการทำงาน	385	161.19	.42		
รวม	388	165.21			
ระหว่างอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	3	12.66	4.22	10.65*	.00
ภายในอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	385	152.56	.71		
รวม	388	165.21			
ระหว่างเขตพื้นที่	4	1.49	.37	.87	.48
ภายในเขตพื้นที่	384	163.72	.43		
รวม	388	165.21			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.58 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน
จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ย
เป็นรายคู่ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.59 – 4.63

ตารางที่ 4.59 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท			
	$\bar{X}$	3.56	3.81	3.78
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.56	-	.04	.19
ปริญญาตรี	3.81		-	.92
ปริญญาโท	3.78			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.59 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับการศึกษา โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 4.60 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

		โสด	สมรส	หย่า
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	3.61	3.86	3.66
โสด	3.61	-	.00	.94
สมรส	3.86		-	.46
หย่า	3.66			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.60 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกสถานภาพสมรส โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีสถานภาพสมรสที่สมรสมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$)

ตารางที่ 4.61 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		10,000 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000	มากกว่า 40,000
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วย : บาท)	$\bar{X}$	3.51	3.74	3.75	3.83
10,000-20,000	3.51	-	1.00	.66	.00
20,001-30,000	3.74		-	.63	.00
30,001-40,000	3.75			-	.00
มากกว่า 40,000	3.83				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.61 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.83$)

ตารางที่ 4.62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ประสบการณ์ใน					
การทำงาน	$\bar{X}$	3.67	3.59	3.87	3.80
ต่ำกว่า 5 ปี	3.67	-	.96	.57	.84
5-10 ปี	3.59		-	.04	.15
11-15 ปี	3.87			-	.80
มากกว่า 15 ปี	3.80				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.62 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกประสบการณ์ในการทำงาน โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$)

ตารางที่ 4.63 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุของการปฏิบัติงาน
ในบริษัท

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
อายุของการปฏิบัติงาน ในบริษัท	$\bar{X}$	3.53	3.77	3.99	3.92
ต่ำกว่า 5 ปี	3.53	-	.05	.00	.00
5-10 ปี	3.77		-	.13	.43
11-15 ปี	3.99			-	.94
มากกว่า 15 ปี	3.92				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.63 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท
โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.99$)

8. ด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4.64 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างอายุ	3	4.56	1.52	3.70*	.01
ภายในอายุ	385	158.14	.41		
รวม	388	162.70			
ระหว่างระดับการศึกษา	2	1.63	.81	1.95	.14
ภายในระดับการศึกษา	386	161.07	.42		
รวม	388	162.70			
ระหว่างสถานภาพสมรส	2	5.93	2.97	7.30*	.00
ภายในสถานภาพสมรส	386	156.77	.41		
รวม	388	162.70			
ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3	14.97	4.99	13.01*	.00
ภายในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	385	147.72	.38		
รวม	388	162.69			
ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน	3	11.29	3.76	9.57*	.00
ภายในประสบการณ์ในการทำงาน	385	151.41	.39		
รวม	388	162.70			
ระหว่างอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	3	16.90	5.64	14.88*	.00
ภายในอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	385	145.79	.38		
รวม	388	162.69			
ระหว่างเขตพื้นที่	4	.29	.07	.17	.95
ภายในเขตพื้นที่	384	162.40	.42		
รวม	388	162.69			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.64 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.65 – 4.69

ตารางที่ 4.65 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีหรือ มากกว่า
อายุ	$\bar{X}$	3.41	3.57	3.75	3.54
ต่ำกว่า 30 ปี	3.41	-	.65	.07	.89
30-39 ปี	3.57		-	.09	1.00
40-49 ปี	3.75			-	.51
50 ปีหรือมากกว่า	3.54				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.65 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับอายุ โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีอายุ 40-49 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 4.66 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานภาพสมรส

		โสด	สมรส	หย่า
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	3.45	3.71	3.77
โสด	3.45	-	.00	.15
สมรส	3.71		-	.93
หย่า	3.77			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.66 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกสถานภาพสมรส โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีสถานภาพสมรสที่หย่ามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 4.67 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		10,000 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000	มากกว่า 40,000
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วย : บาท)	$\bar{X}$	3.17	3.50	3.51	3.78
10,000-20,000	3.17	-	.07	.07	.00
20,001-30,000	3.50		-	1.00	.02
30,001-40,000	3.51			-	.03
มากกว่า 40,000	3.78				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.67 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 4.68 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ประสบการณ์ใน					
การทำงาน	$\bar{X}$	3.65	3.28	3.72	3.72
ต่ำกว่า 5 ปี	3.65	-	.09	.97	.97
5-10 ปี	3.28		-	.00	.00
11-15 ปี	3.72			-	1.00
มากกว่า 15 ปี	3.72				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.68 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกประสบการณ์ในการทำงาน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความ
พึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 4.69 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
อายุของการปฏิบัติงาน ในบริษัท	$\bar{X}$	3.45	3.47	3.93	3.82
ต่ำกว่า 5 ปี	3.45	-	1.00	.00	.00
5-10 ปี	3.47		-	.00	.00
11-15 ปี	3.93			-	.76
มากกว่า 15 ปี	3.82				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.69 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท
โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.93$)

9. ด้านการลักษณะงาน

ตารางที่ 4.70 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตาม
ลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างอายุ	3	13.19	4.40	9.05*	.00
ภายในอายุ	385	187.03	.49		
รวม	388	200.22			
ระหว่างระดับการศึกษา	2	1.06	.53	1.02	.36
ภายในระดับการศึกษา	386	199.16	.52		
รวม	388	200.22			
ระหว่างสถานภาพสมรส	2	9.83	4.91	9.96*	.00
ภายในสถานภาพสมรส	386	190.39	.49		
รวม	388	200.22			
ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3	19.79	6.60	14.08*	.00
ภายในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	385	180.43	.47		
รวม	388	200.22			
ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน	3	12.92	4.31	8.85*	.00
ภายในประสบการณ์ในการทำงาน	385	187.30	.39		
รวม	388	200.22			
ระหว่างอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	3	17.40	5.80	12.22*	.00
ภายในอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	385	182.82	.48		
รวม	388	200.22			
ระหว่างเขตพื้นที่	4	.63	.16	.30	.88
ภายในเขตพื้นที่	384	199.59	.52		
รวม	388	200.22			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.70 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านลักษณะงาน จำแนกตาม ลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุ ของการปฏิบัติงานในบริษัท

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.71 – 4.75

ตารางที่ 4.71 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ

		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีหรือ มากกว่า
อายุ	$\bar{X}$	3.81	3.69	4.09	3.98
ต่ำกว่า 30 ปี	3.81	-	.87	.27	.88
30-39 ปี	3.69		-	.00	.29
40-49 ปี	4.09			-	.91
50 ปีหรือมากกว่า	3.98				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.71 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับอายุ โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีอายุ 40-49 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 4.72 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

		โสด	สมรส	หย่า
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	3.65	3.99	4.01
โสด	3.85	-	.00	.14
สมรส	3.99		-	.99
หย่า	4.01			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.72 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกสถานภาพสมรส โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีสถานภาพสมรสที่หย่ามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 4.73 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		10,000 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000	มากกว่า 40,000
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วย : บาท)	$\bar{X}$	3.42	3.59	3.88	4.05
10,000-20,000	3.42	-	.69	.02	.00
20,001-30,000	3.59		-	.13	.00
30,001-40,000	3.88			-	.39
มากกว่า 40,000	4.05				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.73 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$)

ตารางที่ 4.74 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ประสบการณ์ใน					
การทำงาน	$\bar{X}$	3.84	3.59	3.79	4.06
ต่ำกว่า 5 ปี	3.84	-	.50	.99	.53
5-10 ปี	3.53		-	.32	.00
11-15 ปี	3.79			-	.02
มากกว่า 15 ปี	4.06				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.74 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกประสบการณ์ในการทำงาน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด
($\bar{X} = 4.06$)

ตารางที่ 4.75 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
อายุของการปฏิบัติงาน ในบริษัท	$\bar{X}$	3.75	3.66	4.18	4.06
ต่ำกว่า 5 ปี	3.75	-	.79	.00	.02
5-10 ปี	3.66		-	.00	.00
11-15 ปี	4.18			-	.76
มากกว่า 15 ปี	4.06				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.75 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท
โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 4.18$)

10. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

ตารางที่ 4.76 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างอายุ	3	5.38	1.79	4.00*	.01
ภายในอายุ	385	172.64	.45		
รวม	388	178.02			
ระหว่างระดับการศึกษา	2	.94	.47	1.03	.36
ภายในระดับการศึกษา	386	177.08	.46		
รวม	388	178.02			
ระหว่างสถานภาพสมรส	2	6.77	3.38	7.63*	.00
ภายในสถานภาพสมรส	386	171.25	.44		
รวม	388	178.02			
ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3	23.46	7.82	19.48*	.00
ภายในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	385	154.56	.40		
รวม	388	178.02			
ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน	3	10.45	3.49	8.01*	.00
ภายในประสบการณ์ในการทำงาน	385	167.57	.44		
รวม	388	178.02			
ระหว่างอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	3	12.99	4.33	10.10*	.00
ภายในอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	385	165.03	.43		
รวม	388	178.02			
ระหว่างเขตพื้นที่	4	.51	.13	.28	.89
ภายในเขตพื้นที่	384	177.51	.46		
รวม	388	178.02			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.76 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.77 – 4.81

ตารางที่ 4.77 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงาน จำแนกตามอายุ

		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีหรือ มากกว่า
อายุ	$\bar{X}$	3.81	3.77	4.02	3.86
ต่ำกว่า 30 ปี	3.81	-	.99	.49	1.00
30-39 ปี	3.77		-	.01	.94
40-49 ปี	4.02			-	.74
50 ปีหรือมากกว่า	3.86				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.77 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับอายุ โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีอายุ 40-49 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 4.02$)

ตารางที่ 4.78 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

		โสด	สมรส	หย่า
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	3.69	3.98	3.82
โสด	3.69	-	.00	.75
สมรส	3.98		-	.66
หย่า	3.82			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.78 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกสถานภาพสมรส โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีสถานภาพสมรสที่สมรส มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$)

ตารางที่ 4.79 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน

		10,000 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000	มากกว่า 40,000
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วย : บาท)	$\bar{X}$	3.46	3.61	3.68	4.09
10,000-20,000	3.46	-	.72	.45	.00
20,001-30,000	3.61		-	.95	.00
30,001-40,000	3.68			-	.00
มากกว่า 40,000	4.09				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.79 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 4.80 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ใน
การทำงาน

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ประสบการณ์ใน					
การทำงาน	$\bar{X}$	3.97	3.56	3.87	4.01
ต่ำกว่า 5 ปี	3.97	-	.07	.91	1.00
5-10 ปี	3.56		-	.03	.00
11-15 ปี	3.87			-	.37
มากกว่า 15 ปี	4.01				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.80 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกประสบการณ์ในการทำงาน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด
($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 4.81 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงาน จำแนกตามอายุของการ
ปฏิบัติงานในบริษัท

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
อายุของการปฏิบัติงาน ในบริษัท	$\bar{X}$	3.79	3.67	4.07	4.11
ต่ำกว่า 5 ปี	3.79	-	.60	.03	.01
5-10 ปี	3.67		-	.00	.00
11-15 ปี	4.07			-	.99
มากกว่า15 ปี	4.11				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.81 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท
โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัทมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความ
พึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$)

11. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร

ตารางที่ 4.82 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างอายุ	3	8.50	2.84	4.95*	.00
ภายในอายุ	385	220.35	.57		
รวม	388	228.85			
ระหว่างระดับการศึกษา	2	.03	.02	.03	.97
ภายในระดับการศึกษา	386	228.82	.59		
รวม	388	228.85			
ระหว่างสถานภาพสมรส	2	6.22	3.11	5.39*	.01
ภายในสถานภาพสมรส	386	222.63	.58		
รวม	388	228.85			
ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3	31.55	10.52	20.52*	.00
ภายในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	385	197.30	.51		
รวม	388	228.85			
ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน	3	9.65	3.22	5.65*	.00
ภายในประสบการณ์ในการทำงาน	385	219.20	.57		
รวม	388	228.85			
ระหว่างอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	3	38.74	12.91	26.15*	.00
ภายในอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	385	190.11	.49		
รวม	388	228.85			
ระหว่างเขตพื้นที่	4	1.63	.41	.69	.60
ภายในเขตพื้นที่	384	227.22	.59		
รวม	388	228.85			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.82 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร
 จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05 ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการ
 ทำงาน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ย
 เป็นรายคู่ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.83 – 4.87

ตารางที่ 4.83 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร จำแนกตามอายุ

		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีหรือ มากกว่า
อายุ	$\bar{X}$	3.16	3.30	3.58	3.38
ต่ำกว่า 30 ปี	3.16	-	.85	.06	.78
30-39 ปี	3.30		-	.01	.97
40-49 ปี	3.58			-	.66
50 ปีหรือมากกว่า	3.38				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.83 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับอายุ โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีอายุ 40-49 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 4.84 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส

		โสด	สมรส	หย่า
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	3.22	3.50	3.40
โสด	3.22	-	.01	.68
สมรส	3.50		-	.87
หย่า	3.40			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.84 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกสถานภาพสมรส โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีสถานภาพสมรสที่สมรส มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 4.85 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน

		10,000 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000	มากกว่า 40,000
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วย : บาท)	$\bar{X}$	2.89	3.05	3.27	3.64
10,000-20,000	2.89	-	.76	.08	.00
20,001-30,000	3.05		-	.36	.00
30,001-40,000	3.27			-	.01
มากกว่า 40,000	3.64				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.85 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.64$)

ตารางที่ 4.86 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ประสบการณ์ใน					
การทำงาน	$\bar{X}$	3.42	3.09	3.44	3.51
ต่ำกว่า 5 ปี	3.42	-	.32	1.00	.95
5-10 ปี	3.09		-	.02	.00
11-15 ปี	3.44			-	.86
มากกว่า 15 ปี	3.51				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.86 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกประสบการณ์ในการทำงาน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด
($\bar{X} = 3.51$)

ตารางที่ 4.87 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร จำแนกตามอายุของการ
ปฏิบัติงานในบริษัท

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
อายุของการปฏิบัติงาน ในบริษัท	$\bar{X}$	3.21	3.08	3.88	3.65
ต่ำกว่า 5 ปี	3.21	-	.55	.00	.00
5-10 ปี	3.08		-	.00	.00
11-15 ปี	3.88			-	.24
มากกว่า 15 ปี	3.65				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.87 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท
โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.88$)

12. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 4.88 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างอายุ	3	6.96	2.32	2.64*	.05
ภายในอายุ	385	337.96	.88		
รวม	388	344.92			
ระหว่างระดับการศึกษา	2	3.97	1.99	2.25	.11
ภายในระดับการศึกษา	386	340.95	.88		
รวม	388	344.92			
ระหว่างสถานภาพสมรส	2	8.91	4.46	5.12*	.01
ภายในสถานภาพสมรส	386	336.01	.58		
รวม	388	344.92			
ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3	25.48	8.49	10.24*	.00
ภายในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	385	319.44	.83		
รวม	388	344.92			
ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน	3	1.60	.53	.60	.62
ภายในประสบการณ์ในการทำงาน	385	343.32	.89		
รวม	388	344.92			
ระหว่างอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	3	19.75	6.58	7.94*	.00
ภายในอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	385	325.17	.85		
รวม	388	344.92			
ระหว่างเขตพื้นที่	4	4.15	1.04	1.17	.32
ภายในเขตพื้นที่	384	340.77	.89		
รวม	388	344.92			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.88 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.89 – 4.92

ตารางที่ 4.89 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามอายุ

		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีหรือ มากกว่า
อายุ	$\bar{X}$	2.68	2.80	3.00	3.19
ต่ำกว่า 30 ปี	2.68	-	.93	.38	.25
30-39 ปี	2.80		-	.28	.29
40-49 ปี	3.00			-	.84
50 ปีหรือมากกว่า	3.19				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.89 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับอายุ โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีอายุ 50 ปีหรือมากกว่า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.19$)

ตารางที่ 4.90 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส

		โสด	สมรส	หย่า
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	2.68	3.01	2.89
โสด	2.68	-	.01	.69
สมรส	3.01		-	.88
หย่า	2.89			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.90 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกสถานภาพสมรส โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีสถานภาพสมรสที่สมรส มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.01$)

ตารางที่ 4.91 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน

		10,000 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000	มากกว่า 40,000
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วย : บาท)	$\bar{X}$	2.42	2.55	2.87	3.10
10,000-20,000	2.42	-	.93	.14	.00
20,001-30,000	2.55		-	.27	.00
30,001-40,000	2.87			-	.38
มากกว่า 40,000	3.10				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.91 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.10$)

ตารางที่ 4.92 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามอายุของการ
ปฏิบัติงานในบริษัท

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
อายุของการปฏิบัติงาน ในบริษัท	$\bar{X}$	2.74	2.68	3.20	3.13
ต่ำกว่า 5 ปี	2.74	-	.97	.01	.04
5-10 ปี	2.68		-	.00	.01
11-15 ปี	3.20			-	.98
มากกว่า 15 ปี	3.13				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.92 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท
โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.20$)

13. ด้านระบบการให้รางวัล

ตารางที่ 4.93 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างอายุ	3	2.50	.83	1.12	.34
ภายในอายุ	385	286.48	.74		
รวม	388	288.98			
ระหว่างระดับการศึกษา	2	2.66	1.33	1.79	.17
ภายในระดับการศึกษา	386	286.32	.74		
รวม	388	288.98			
ระหว่างสถานภาพสมรส	2	5.81	2.91	3.96*	.02
ภายในสถานภาพสมรส	386	283.17	.73		
รวม	388	288.98			
ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3	11.40	3.80	5.27*	.00
ภายในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	385	277.58	.72		
รวม	388	288.98			
ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน	3	.12	.04	.05	.98
ภายในประสบการณ์ในการทำงาน	385	288.86	.75		
รวม	388	288.98			
ระหว่างอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	3	18.40	6.13	8.28*	.00
ภายในอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	385	270.58	.70		
รวม	388	288.98			
ระหว่างเขตพื้นที่	4	3.50	.87	1.18	.32
ภายในเขตพื้นที่	384	285.48	.74		
รวม	388	288.98			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.93 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านสถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.94 – 4.96

ตารางที่ 4.94 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามสถานภาพสมรส

		โสด	สมรส	หย่า
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	2.76	3.02	3.03
โสด	2.76	-	.02	.47
สมรส	3.02		-	1.00
หย่า	3.03			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.94 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกสถานภาพสมรส โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีสถานภาพสมรสที่หย่า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.03$)

ตารางที่ 4.95 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		10,000 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000	มากกว่า 40,000
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วย : บาท)	$\bar{X}$	2.52	2.82	2.85	3.06
10,000-20,000	2.52	-	.40	.31	.01
20,001-30,000	2.82		-	1.00	.23
30,001-40,000	2.85			-	.41
มากกว่า 40,000	3.06				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.95 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.06$)

ตารางที่ 4.96 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล จำแนกตามอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
อายุของการปฏิบัติงาน ในบริษัท	$\bar{X}$	2.71	2.81	3.23	3.15
ต่ำกว่า 5 ปี	2.71	-	.97	.01	.04
5-10 ปี	2.81		-	.00	.01
11-15 ปี	3.23			-	.98
มากกว่า 15 ปี	3.15				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.96 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท
โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.23$)

14. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4.97 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างอายุ	3	15.07	5.02	7.21*	.00
ภายในอายุ	385	268.15	.70		
รวม	388	283.22			
ระหว่างระดับการศึกษา	2	.13	.07	.09	.91
ภายในระดับการศึกษา	386	283.09	.73		
รวม	388	283.22			
ระหว่างสถานภาพสมรส	2	9.17	4.58	6.46*	.00
ภายในสถานภาพสมรส	386	274.05	.71		
รวม	388	283.22			
ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3	13.40	4.47	6.37*	.00
ภายในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	385	269.82	.70		
รวม	388	283.22			
ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน	3	5.59	1.86	2.59*	.05
ภายในประสบการณ์ในการทำงาน	385	277.63	.72		
รวม	388	283.22			
ระหว่างอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	3	20.48	6.83	10.00*	.00
ภายในอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	385	262.74	.68		
รวม	388	283.22			
ระหว่างเขตพื้นที่	4	3.94	.98	1.35	.25
ภายในเขตพื้นที่	384	279.28	.73		
รวม	388	283.22			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.97 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.98 – 4.102

ตารางที่ 4.98 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามอายุ

		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีหรือ มากกว่า
อายุ	$\bar{X}$	3.49	3.29	3.71	3.42
ต่ำกว่า 30 ปี	3.49	-	.67	.63	.99
30-39 ปี	3.29		-	.00	.90
40-49 ปี	3.71			-	.44
50 ปีหรือมากกว่า	3.42				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.98 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับอายุ โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีอายุ 40-49 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.71$)

ตารางที่ 4.99 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส

		โสด	สมรส	หย่า
สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	3.28	3.60	3.34
โสด	3.28	-	.00	.95
สมรส	3.60		-	.47
หย่า	3.34			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.99 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกสถานภาพสมรส โดยที่ผู้บริหาร
ระดับกลางที่มีสถานภาพสมรสที่สมรส มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 4.100 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		10,000 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000	มากกว่า 40,000
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วย : บาท)	$\bar{X}$	3.05	3.29	3.52	3.61
10,000-20,000	3.05	-	.57	.06	.00
20,001-30,000	3.29		-	.48	.06
30,001-40,000	3.52			-	.91
มากกว่า 40,000	3.61				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.100 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ 4.101 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ประสบการณ์ใน					
การทำงาน	$\bar{X}$	3.67	3.37	3.36	3.59
ต่ำกว่า 5 ปี	3.67	-	.52	.44	.98
5-10 ปี	3.37		-	1.00	.33
11-15 ปี	3.36			-	.16
มากกว่า 15 ปี	3.59				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.101 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกประสบการณ์ในการทำงาน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด
($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 4.102 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
อายุของการปฏิบัติงาน ในบริษัท	$\bar{X}$	3.42	3.21	3.85	3.59
ต่ำกว่า 5 ปี	3.42	-	.29	.00	.58
5-10 ปี	3.21		-	.00	.03
11-15 ปี	3.85			-	.25
มากกว่า 15 ปี	3.59				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.102 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท
โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.85$)

15. ด้านระบบการประเมินผลงาน

ตารางที่ 4.103 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยด้านระบบการประเมินผลงาน
จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างอายุ	3	2.39	.80	.97	.41
ภายในอายุ	385	316.02	.82		
รวม	388	318.41			
ระหว่างระดับการศึกษา	2	1.62	.81	.99	.37
ภายในระดับการศึกษา	386	316.78	.82		
รวม	388	318.41			
ระหว่างสถานภาพสมรส	2	4.76	2.38	2.93	.06
ภายในสถานภาพสมรส	386	313.65	.81		
รวม	388	318.41			
ระหว่างระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3	9.31	3.10	3.86*	.01
ภายในระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	385	309.10	.80		
รวม	388	318.41			
ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน	3	2.63	.88	1.07	.36
ภายในประสบการณ์ในการทำงาน	385	315.78	.82		
รวม	388	318.41			
ระหว่างอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	3	41.68	13.89	19.33*	.00
ภายในอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	385	276.73	.72		
รวม	388	318.41			
ระหว่างเขตพื้นที่	4	3.03	.76	.92	.45
ภายในเขตพื้นที่	384	315.38	.82		
รวม	388	318.41			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.103 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านระบบการประเมินผลงาน
 จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และเขตพื้นที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

ในกรณีที่ทดสอบได้ว่าระดับความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ย
 เป็นรายคู่ต่อไปโดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่

4.104 – 4.105

ตารางที่ 4.104 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง
ที่มีต่อปัจจัยด้านระบบการประเมินผลงาน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		10,000 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 - 40,000	มากกว่า 40,000
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (หน่วย : บาท)	$\bar{X}$	2.72	2.92	3.00	3.18
10,000-20,000	2.72	-	.73	.51	.03
20,001-30,000	2.92		-	.98	.23
30,001-40,000	3.00			-	.56
มากกว่า 40,000	3.18				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.104 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยที่
ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
สูงสุด ($\bar{X} = 3.18$)

ตารางที่ 4.105 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อปัจจัยด้านระบบการประเมินผลงาน จำแนกตามอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
อายุของการปฏิบัติงาน ในบริษัท	$\bar{X}$	2.82	2.80	3.61	3.23
ต่ำกว่า 5 ปี	2.82	-	1.00	.00	.01
5-10 ปี	2.80		-	.00	.01
11-15 ปี	3.61			-	.04
มากกว่า 15 ปี	3.23				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.105 พบว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟแล้ว ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\bar{X} = 3.61$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจและความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ในภาพรวมและในด้านต่าง ๆ ทั้ง 14 ด้าน จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยใช้สถิติทดสอบของ Chi-square (χ^2) ดังแสดงในตารางที่ 4.106 – 4.113

ตารางที่ 4.106 ค่าสถิติทดสอบของ Chi-square (χ^2) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 14 ด้านกับความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ในภาพรวม

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1. ความมั่นคงในงาน								
ใช่	1	6	119	158	39	323	144.54*	.00
ไม่ใช่	0	30	31	5	0	66		
รวม	1	36	150	163	39	389		
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน								
ใช่	1	27	152	101	7	288	89.30*	.00
ไม่ใช่	6	44	44	7	0	101		
รวม	7	71	196	108	7	389		
3. การควบคุม/การบังคับบัญชา								
ใช่	4	14	124	179	41	362	143.85*	.00
ไม่ใช่	2	18	7	0	0	27		
รวม	6	32	131	179	41	389		
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน								
ใช่	1	13	162	144	40	360	92.31*	.00
ไม่ใช่	0	14	15	0	0	29		
รวม	1	27	177	144	40	389		
5. ความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง								
ใช่	3	12	105	164	78	362	117.42*	.00
ไม่ใช่	3	14	6	4	0	27		
รวม	6	26	111	168	78	389		
6. ความสำเร็จในการทำงาน								
ใช่	0	11	139	200	38	388	31.50*	.00
ไม่ใช่	0	1	0	0	0	1		
รวม	0	12	139	200	38	389		

ตารางที่ 4.106 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
7. การยอมรับนับถือ								
ใช่	0	10	129	189	44	372	69.73*	.00
ไม่ใช่	1	6	7	3	0	17		
รวม	1	16	136	192	44	389		
8. ลักษณะงาน								
ใช่	0	2	78	202	81	363	168.15*	.00
ไม่ใช่	3	9	12	1	0	26		
รวม	3	11	91	203	81	389		
9. ความรับผิดชอบในการทำงาน								
ใช่	0	4	93	198	84	379	105.18*	.00
ไม่ใช่	0	5	3	2	0	10		
รวม	0	9	96	200	84	389		
10. นโยบายบริษัทและการบริหาร								
ใช่	2	18	147	155	20	342	131.26*	.00
ไม่ใช่	7	23	14	3	0	47		
รวม	123	123	123	123	123	389		
11. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								
ใช่	7	51	117	77	12	264	104.62*	.00
ไม่ใช่	30	61	25	6	3	125		
รวม	37	112	142	83	15	389		
12. ระบบการให้รางวัล								
ใช่	1	52	134	75	11	273	146.06*	.00
ไม่ใช่	20	74	20	2	0	116		
รวม	21	126	154	77	11	389		

ตารางที่ 4.106 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)	รวม	χ^2	P
13. วัฒนธรรมองค์การ								
ใช่	4	40	141	134	43	362	74.51*	.00
ไม่ใช่	3	17	7	0	0	27		
รวม	7	57	148	134	43	389		
14. ระบบการประเมินผลงาน								
ใช่	4	25	147	81	33	290	187.22*	.00
ไม่ใช่	9	71	18	1	0	99		
รวม	13	96	165	82	33	389		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.106 พบว่า ปัจจัยทั้ง 14 ด้านในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.107 ค่าสถิติทดสอบของ Chi-square (χ^2) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ทั้ง 14 ด้าน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1. ความมั่นคงในงาน								
เพศชาย	0	25	63	73	13	174	12.21*	.02
เพศหญิง	1	11	87	90	26	215		
รวม	1	36	150	163	39	389		
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน								
เพศชาย	4	29	84	57	0	174	9.64*	.05
เพศหญิง	3	42	112	51	7	215		
รวม	7	71	196	108	7	389		
3. การควบคุม/การบังคับบัญชา								
เพศชาย	4	9	64	85	12	174	10.15*	.04
เพศหญิง	2	23	67	94	29	215		
รวม	6	32	131	179	41	389		
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน								
เพศชาย	0	11	78	64	21	174	2.00	.74
เพศหญิง	1	16	99	80	19	215		
รวม	1	27	177	144	40	389		
5. ความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง								
เพศชาย	6	16	46	82	24	174	18.15*	.00
เพศหญิง	0	10	65	86	54	215		
รวม	6	26	111	168	78	389		
6. ความสำเร็จในการทำงาน								
เพศชาย	0	6	67	89	12	174	3.48	.32
เพศหญิง	0	6	72	111	26	215		
รวม	0	12	139	200	38	389		

ตารางที่ 4.107 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
7. การยอมรับนับถือ								
เพศชาย	0	8	57	100	9	174	16.11*	.00
เพศหญิง	1	8	79	92	35	215		
รวม	1	16	136	192	44	389		
8. ลักษณะงาน								
เพศชาย	3	2	36	100	33	174	10.03*	.04
เพศหญิง	0	9	55	103	48	215		
รวม	3	11	91	203	81	389		
9. ความรับผิดชอบในการทำงาน								
เพศชาย	0	3	35	112	24	174	12.21*	.02
เพศหญิง	0	6	61	88	60	215		
รวม	0	9	96	200	84	389		
10. นโยบายบริษัทและการบริหาร								
เพศชาย	2	16	81	67	7	174	6.00	.20
เพศหญิง	7	25	79	91	13	215		
รวม	9	41	161	158	20	389		
11. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								
เพศชาย	16	52	63	39	4	174	2.32	.68
เพศหญิง	21	60	79	44	11	215		
รวม	37	112	142	83	15	389		
12. ระบบการให้รางวัล								
เพศชาย	13	50	78	33	0	174	15.00*	.01
เพศหญิง	8	76	76	44	11	215		
รวม	21	126	154	77	11	389		

ตารางที่ 4.107 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)	รวม	χ^2	P
13. วัฒนธรรมองค์การ								
เพศชาย	0	19	77	56	22	174	13.04*	.01
เพศหญิง	7	38	71	78	21	215		
รวม	7	57	148	134	43	389		
14. ระบบการประเมินผลงาน								
เพศชาย	3	49	76	33	13	174	5.18	.27
เพศหญิง	10	47	89	49	20	215		
รวม	13	96	165	82	33	389		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.107 พบว่า เพศส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านระบบการประเมินผลงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.108 ค่าสถิติทดสอบของ Chi-square (χ^2) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ทั้ง 14 ด้าน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1. ความมั่นคงในงาน								
ต่ำกว่า 30 ปี	0	6	11	11	2	30	20.64	.06
30-39 ปี	1	16	83	65	12	177		
40-49 ปี	0	12	46	75	23	156		
50 ปีหรือมากกว่า	0	2	10	12	2	23		
รวม	1	36	150	163	39	389		
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน								
ต่ำกว่า 30 ปี	1	10	13	6	0	30	19.62	.08
30-39 ปี	2	36	94	43	2	177		
40-49 ปี	4	19	79	51	3	156		
50 ปีหรือมากกว่า	0	6	10	8	2	26		
รวม	7	71	196	108	7	389		
3. การควบคุม/การบังคับบัญชา								
ต่ำกว่า 30 ปี	1	1	12	10	6	30	36.09*	.00
30-39 ปี	4	22	69	70	12	177		
40-49 ปี	1	5	39	88	23	156		
50 ปีหรือมากกว่า	0	4	11	11	0	26		
รวม	6	32	131	179	41	389		
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน								
ต่ำกว่า 30 ปี	0	2	13	11	4	30	15.91	.20
30-39 ปี	1	19	84	54	19	177		
40-49 ปี	0	5	65	70	16	156		
50 ปีหรือมากกว่า	0	1	15	9	1	26		
รวม	1	27	177	144	40	389		

ตารางที่ 4.108 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)	รวม	χ^2	P
5. ความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง								
ต่ำกว่า 30 ปี	0	1	9	7	13	30	30.83*	.00
30-39 ปี	3	17	56	66	35	177		
40-49 ปี	3	8	36	79	30	156		
50 ปีหรือมากกว่า	0	0	10	16	0	26		
รวม	6	26	111	168	78	389		
6. ความสำเร็จในการทำงาน								
ต่ำกว่า 30 ปี	0	1	13	13	3	30	12.95	.17
30-39 ปี	0	10	60	95	12	177		
40-49 ปี	0	1	55	81	19	156		
50 ปีหรือมากกว่า	0	0	11	11	4	26		
รวม	0	12	139	200	38	389		
7. การยอมรับนับถือ								
ต่ำกว่า 30 ปี	0	3	13	13	1	30	19.33	.08
30-39 ปี	1	10	67	83	16	177		
40-49 ปี	0	3	45	82	26	156		
50 ปีหรือมากกว่า	0	0	11	14	1	26		
รวม	1	16	136	192	44	389		
8. ลักษณะงาน								
ต่ำกว่า 30 ปี	0	1	10	11	8	30	40.44*	.00
30-39 ปี	3	10	53	88	23	177		
40-49 ปี	0	0	26	84	46	156		
50 ปีหรือมากกว่า	0	0	2	20	4	26		
รวม	3	11	91	203	81	389		

ตารางที่ 4.108 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
9. ความรับผิดชอบในการทำงาน								
ต่ำกว่า 30 ปี	0	1	9	15	5	30	19.29*	.02
30-39 ปี	0	7	53	87	30	177		
40-49 ปี	0	1	29	80	46	156		
50 ปีหรือมากกว่า	0	0	5	18	3	26		
รวม	0	9	96	200	84	389		
10. นโยบายบริษัทและการบริหาร								
ต่ำกว่า 30 ปี	3	2	14	11	0	30	34.52*	.00
30-39 ปี	5	28	73	57	14	177		
40-49 ปี	1	7	64	78	6	156		
50 ปีหรือมากกว่า	0	4	10	12	0	26		
รวม	9	41	161	158	20	389		
11. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								
ต่ำกว่า 30 ปี	4	10	10	6	0	30	14.24	.29
30-39 ปี	21	57	61	30	8	177		
40-49 ปี	12	36	62	41	5	156		
50 ปีหรือมากกว่า	0	9	9	6	2	26		
รวม	37	112	142	83	15	389		
12. ระบบการให้รางวัล								
ต่ำกว่า 30 ปี	3	10	11	6	0	30	18.24	.11
30-39 ปี	9	71	60	30	7	177		
40-49 ปี	9	35	72	36	4	156		
50 ปีหรือมากกว่า	0	10	11	5	0	26		
รวม	21	126	154	77	11	389		

ตารางที่ 4.108 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
13. วัฒนธรรมองค์การ								
ต่ำกว่า 30 ปี	1	5	10	10	4	30	27.04*	.01
30-39 ปี	6	35	73	49	14	177		
40-49 ปี	0	11	58	64	23	156		
50 ปีหรือมากกว่า	0	6	7	11	2	26		
รวม	7	57	148	134	43	389		
14. ระบบการประเมินผลงาน								
ต่ำกว่า 30 ปี	2	7	9	8	4	30	13.19	.36
30-39 ปี	9	41	77	35	15	177		
40-49 ปี	1	45	67	31	12	156		
50 ปีหรือมากกว่า	1	3	12	8	2	26		
รวม	13	96	165	82	33	389		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.108 พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร และด้านวัฒนธรรมองค์การ นอกนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.109 ค่าสถิติทดสอบของ Chi-square (χ^2) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ทั้ง 14 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)	รวม	χ^2	P
1. ความมั่นคงในงาน								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	3	21	21	9	54	8.85	.36
ปริญญาตรี	1	25	109	106	25	266		
ปริญญาโท	0	8	20	36	5	69		
รวม	1	36	150	163	39	389		
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	10	23	18	0	54	12.91	.12
ปริญญาตรี	3	45	144	70	4	266		
ปริญญาโท	1	16	29	20	3	69		
รวม	7	71	196	108	7	389		
3. การควบคุม/การบังคับบัญชา								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	3	28	16	7	54	20.86*	.01
ปริญญาตรี	6	28	83	123	26	266		
ปริญญาโท	0	1	20	40	8	69		
รวม	6	32	131	179	41	389		
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	2	31	18	3	54	6.28	.62
ปริญญาตรี	1	22	115	99	29	266		
ปริญญาโท	0	3	31	27	8	69		
รวม	1	27	177	144	40	389		
5. ความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	4	16	27	7	54	9.17	.33
ปริญญาตรี	3	18	75	117	53	266		
ปริญญาโท	3	4	20	24	18	69		
รวม	6	26	111	168	78	389		

ตารางที่ 4.109 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)	รวม	χ^2	P
6. ความสำเร็จในการทำงาน								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	3	23	27	1	54	16.00*	.01
ปริญญาตรี	0	8	88	134	36	266		
ปริญญาโท	0	1	28	39	1	69		
รวม	0	12	139	200	38	389		
7. การยอมรับนับถือ								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	4	21	26	3	54	6.17	.63
ปริญญาตรี	1	11	94	128	32	266		
ปริญญาโท	0	1	21	38	9	69		
รวม	1	16	136	192	44	389		
8. ลักษณะงาน								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	3	11	33	7	54	28.96*	.00
ปริญญาตรี	0	6	71	125	64	266		
ปริญญาโท	3	2	9	45	10	69		
รวม	3	11	91	203	81	389		
9. ความรับผิดชอบในการทำงาน								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	3	15	28	8	54	5.98	.43
ปริญญาตรี	0	5	67	132	62	266		
ปริญญาโท	0	1	14	40	14	69		
รวม	0	9	96	200	84	389		
10. นโยบายบริษัทและการบริหาร								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	6	25	19	4	54	5.03	.76
ปริญญาตรี	7	26	113	108	12	266		
ปริญญาโท	2	9	23	31	4	69		
รวม	9	41	161	158	20	389		

ตารางที่ 4.109 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)	รวม	χ^2	P
11.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	16	17	12	1	54	10.27	.25
ปริญญาตรี	26	82	92	54	12	266		
ปริญญาโท	3	14	33	17	2	69		
รวม	37	112	142	83	15	389		
12. ระบบการให้รางวัล								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	14	26	9	1	54	17.99*	.02
ปริญญาตรี	14	96	104	43	9	266		
ปริญญาโท	3	16	24	25	1	69		
รวม	21	126	154	77	11	389		
13. วัฒนธรรมองค์การ								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	7	22	21	3	54	6.02	.65
ปริญญาตรี	6	39	98	88	35	266		
ปริญญาโท	0	11	28	25	5	69		
รวม	7	57	148	134	43	389		
14. ระบบการประเมินผลงาน								
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	11	22	18	2	54	10.62	.22
ปริญญาตรี	11	64	112	52	27	266		
ปริญญาโท	1	21	31	12	4	69		
รวม	13	96	165	82	33	389		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.109 พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านระบบการให้รางวัล นอกนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.110 ค่าสถิติทดสอบของ Chi-square (χ^2) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ทั้ง 14 ด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)	รวม	χ^2	P
1. ความมั่นคงในงาน								
โสด	1	9	61	50	5	126	17.65*	.02
สมรส	0	27	81	106	32	246		
หย่า	0	0	8	7	2	17		
รวม	1	36	150	163	39	389		
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน								
โสด	6	26	72	19	3	126	30.93*	.00
สมรส	1	39	116	87	3	246		
หย่า	0	6	8	2	1	17		
รวม	7	71	196	108	7	389		
3. การควบคุม/การบังคับบัญชา								
โสด	2	11	61	40	12	126	24.99*	.00
สมรส	4	21	62	132	27	246		
หย่า	0	0	8	7	2	17		
รวม	6	32	131	179	41	389		
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน								
โสด	1	7	73	41	4	126	21.69*	.01
สมรส	0	20	98	94	34	246		
หย่า	0	0	6	9	2	17		
รวม	1	27	177	144	40	389		
5. ความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง								
โสด	0	11	46	41	28	126	15.31*	.05
สมรส	6	15	61	118	46	246		

หย่า	0	0	4	9	4	17
รวม	6	26	111	168	78	389

ตารางที่ 4.110 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			

6. ความสำเร็จในการทำงาน

โสด	0	6	58	60	2	126	28.42*	.00
สมรส	0	5	71	135	35	246		
หย่า	0	1	10	5	1	17		
รวม	0	12	139	200	38	389		

7. การยอมรับนับถือ

โสด	1	8	56	51	10	126	19.35*	.01
สมรส	0	8	75	134	29	246		
หย่า	0	0	5	7	5	17		
รวม	1	16	136	192	44	389		

8. ลักษณะงาน

โสด	0	7	44	62	13	126	28.09*	.00
สมรส	3	4	43	133	63	246		
หย่า	0	0	4	8	5	17		
รวม	3	11	91	203	81	389		

9. ความรับผิดชอบในการทำงาน

โสด	0	5	46	58	17	126	12.21*	.02
สมรส	0	4	42	138	62	246		
หย่า	0	0	8	4	5	17		
รวม	0	9	96	200	84	389		

10. นโยบายบริษัทและการบริหาร

โสด	4	16	57	44	5	126	7.17	.52
สมรส	5	22	98	108	13	246		

หย่า	0	3	6	6	2	17
รวม	9	41	161	158	20	389

ตารางที่ 4.110 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)	รวม	χ^2	P
11. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								
โสด	14	40	52	18	2	126	15.72*	.05
สมรส	23	66	81	64	12	246		
หย่า	0	6	9	1	1	17		
รวม	37	112	142	83	15	389		
12. ระบบการให้รางวัล								
โสด	8	54	42	20	2	126	18.55*	.02
สมรส	13	69	100	56	8	246		
หย่า	0	3	12	1	1	17		
รวม	21	126	154	77	11	389		
13. วัฒนธรรมองค์กร								
โสด	3	25	55	38	5	126	17.96*	.02
สมรส	4	30	84	91	37	246		
หย่า	0	2	9	5	1	17		
รวม	7	57	148	134	43	389		
14. ระบบการประเมินผลงาน								
โสด	4	33	54	30	5	126	9.20	.33
สมรส	9	56	104	50	27	246		
หย่า	0	7	7	2	1	17		
รวม	13	96	165	82	33	389		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.110 พบว่า สถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความ

พึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร และ
 ด้านระบบการประเมินผลงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ตารางที่ 4.111 ค่าสถิติทดสอบของ Chi-square (χ^2) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความ
 พึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ทั้ง 14 ด้าน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อ
 เดือน (หน่วย : บาท)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)	รวม	χ^2	P
1. ความมั่นคงในงาน								
10,000-20,000	1	10	15	11	1	38	33.40*	.00
20,001-30,000	0	4	31	24	9	68		
30,001-40,000	0	4	29	25	4	62		
มากกว่า 40,000	0	18	75	103	25	221		
รวม	1	36	150	163	39	389		
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน								
10,000-20,000	3	14	18	3	0	38	47.68*	.00
20,001-30,000	3	16	35	14	0	68		
30,001-40,000	1	12	38	11	0	62		
มากกว่า 40,000	0	29	105	80	7	221		
รวม	7	71	196	108	7	389		
3. การควบคุม/การบังคับบัญชา								
10,000-20,000	2	6	18	8	4	38	79.57*	.00
20,001-30,000	0	15	29	19	5	68		
30,001-40,000	0	8	30	24	0	62		
มากกว่า 40,000	4	3	54	128	32	221		
รวม	6	32	131	179	41	389		
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน								
10,000-20,000	1	6	20	9	2	38	48.54*	.00
20,001-30,000	0	2	34	30	2	68		

30,001-40,000	0	10	31	21	0	62
มากกว่า 40,000	0	9	92	84	36	221
รวม	1	27	177	144	40	389

ตารางที่ 4.111 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			

5. ความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

10,000-20,000	0	5	13	10	10	38	19.11	.09
20,001-30,000	0	8	23	28	9	68		
30,001-40,000	0	3	17	31	11	62		
มากกว่า 40,000	6	10	58	99	48	221		
รวม	6	26	111	168	78	389		

6. ความสำเร็จในการทำงาน

10,000-20,000	0	3	17	16	2	38	16.75*	.05
20,001-30,000	0	1	29	32	6	68		
30,001-40,000	0	5	16	33	8	62		
มากกว่า 40,000	0	3	77	119	22	221		
รวม	0	12	139	200	38	389		

7. การยอมรับนับถือ

10,000-20,000	1	7	17	12	1	38	80.66*	.00
20,001-30,000	0	4	32	27	5	68		
30,001-40,000	0	1	38	18	5	62		
มากกว่า 40,000	0	4	49	135	33	221		
รวม	1	16	136	192	44	389		

8. ลักษณะงาน

10,000-20,000	0	5	15	13	5	38	54.97*	.00
20,001-30,000	0	5	23	32	8	68		

191

30,001-40,000	0	1	20	29	12	62
มากกว่า 40,000	3	0	33	129	56	221
รวม	3	11	91	203	81	389

ตารางที่ 4.111 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
9. ความรับผิดชอบในการทำงาน								
10,000-20,000	0	3	17	15	3	38	57.55*	.00
20,001-30,000	0	4	27	30	7	68		
30,001-40,000	0	2	22	27	11	62		
มากกว่า 40,000	0	0	30	128	63	221		
รวม	0	9	96	200	84	389		
10. นโยบายบริษัทและการบริหาร								
10,000-20,000	4	9	16	8	1	38	64.41*	.00
20,001-30,000	3	15	33	17	0	68		
30,001-40,000	1	5	32	24	0	62		
มากกว่า 40,000	1	12	80	109	19	221		
รวม	9	41	161	158	20	389		
11. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								
10,000-20,000	7	15	11	5	0	38	37.34*	.00
20,001-30,000	13	24	18	13	0	68		
30,001-40,000	8	15	25	14	0	62		
มากกว่า 40,000	9	58	88	51	15	221		
รวม	37	112	142	83	15	389		
12. ระบบการให้รางวัล								
10,000-20,000	6	14	14	3	1	38	31.98*	.00
20,001-30,000	3	28	26	7	4	68		
30,001-40,000	3	20	32	7	0	62		
มากกว่า 40,000	9	64	82	60	6	221		
รวม	21	126	154	77	11	389		

ตารางที่ 4.111 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
13. วัฒนธรรมองค์การ								
10,000-20,000	4	9	14	9	2	38	31.81*	.00
20,001-30,000	3	13	25	20	7	68		
30,001-40,000	0	7	25	23	7	62		
มากกว่า 40,000	0	28	84	82	27	221		
รวม	7	57	148	134	43	389		
14. ระบบการประเมินผลงาน								
10,000-20,000	5	10	14	8	1	38	24.25*	.02
20,001-30,000	4	17	30	11	6	68		
30,001-40,000	1	17	32	8	4	62		
มากกว่า 40,000	3	52	89	55	22	221		
รวม	13	96	165	82	33	389		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.111 พบว่า ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.112 ค่าสถิติทดสอบของ Chi-square (χ^2) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ทั้ง 14 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)	รวม	χ^2	P
1. ความมั่นคงในงาน								
ต่ำกว่า 5 ปี	0	2	9	12	2	25	14.63	.26
5-10 ปี	1	10	36	22	5	74		
11-15 ปี	0	9	40	55	10	114		
มากกว่า 15 ปี	0	15	65	74	22	176		
รวม	1	36	150	163	39	389		
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน								
ต่ำกว่า 5 ปี	1	5	14	5	0	25	16.48	.17
5-10 ปี	2	21	37	14	0	74		
11-15 ปี	1	20	62	29	2	114		
มากกว่า 15 ปี	3	25	83	60	5	176		
รวม	7	71	196	108	7	389		
3. การควบคุม/การบังคับบัญชา								
ต่ำกว่า 5 ปี	1	0	10	9	5	25	26.25*	.01
5-10 ปี	1	8	36	27	2	74		
11-15 ปี	3	10	34	59	8	114		
มากกว่า 15 ปี	1	14	51	84	26	176		
รวม	6	32	131	179	41	389		
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน								
ต่ำกว่า 5 ปี	0	1	11	9	4	25	18.28	.11
5-10 ปี	1	5	43	23	2	74		
11-15 ปี	0	9	41	47	17	114		
มากกว่า 15 ปี	0	12	82	65	17	176		
รวม	1	27	177	144	40	389		

ตารางที่ 4.112 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)	รวม	χ^2	P
5. ความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง								
ต่ำกว่า 5 ปี	0	1	6	8	10	25	18.77	.09
5-10 ปี	0	9	18	37	10	74		
11-15 ปี	3	8	39	42	22	114		
มากกว่า 15 ปี	3	8	48	81	36	176		
รวม	6	26	111	168	78	389		
6. ความสำเร็จในการทำงาน								
ต่ำกว่า 5 ปี	0	2	8	13	2	25	21.84*	.01
5-10 ปี	0	5	31	37	1	74		
11-15 ปี	0	4	30	66	14	114		
มากกว่า 15 ปี	0	1	70	84	21	176		
รวม	0	12	139	200	38	389		
7. การยอมรับนับถือ								
ต่ำกว่า 5 ปี	0	1	9	12	3	25	55.20*	.00
5-10 ปี	1	5	45	23	0	74		
11-15 ปี	0	4	27	75	8	114		
มากกว่า 15 ปี	0	6	55	82	33	176		
รวม	1	16	136	192	44	389		
8. ลักษณะงาน								
ต่ำกว่า 5 ปี	0	1	7	9	8	25	58.68*	.00
5-10 ปี	0	4	32	33	5	74		
11-15 ปี	3	1	35	57	18	114		
มากกว่า 15 ปี	0	5	17	104	50	176		
รวม	3	11	91	203	81	389		

ตารางที่ 4.112 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
9. ความรับผิดชอบในการทำงาน								
ต่ำกว่า 5 ปี	0	0	7	13	5	25	22.12*	.01
5-10 ปี	0	3	28	36	7	74		
11-15 ปี	0	2	30	62	20	114		
มากกว่า 15 ปี	0	4	31	89	52	176		
รวม	0	9	96	200	84	389		
10. นโยบายบริษัทและการบริหาร								
ต่ำกว่า 5 ปี	1	1	11	11	1	25	23.65*	.02
5-10 ปี	4	10	38	22	0	74		
11-15 ปี	4	14	43	43	10	114		
มากกว่า 15 ปี	0	16	69	82	9	176		
รวม	9	41	161	158	20	389		
11. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								
ต่ำกว่า 5 ปี	4	5	11	5	0	25	20.89*	.05
5-10 ปี	6	24	29	13	2	74		
11-15 ปี	7	40	36	21	10	114		
มากกว่า 15 ปี	20	43	66	44	3	176		
รวม	37	112	142	83	15	389		
12. ระบบการให้รางวัล								
ต่ำกว่า 5 ปี	2	8	8	7	0	25	23.72*	.02
5-10 ปี	4	19	39	11	1	74		
11-15 ปี	3	48	30	27	6	114		
มากกว่า 15 ปี	12	51	77	32	4	176		
รวม	21	126	154	77	11	389		

ตารางที่ 4.112 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
13. วัฒนธรรมองค์การ								
ต่ำกว่า 5 ปี	1	2	8	10	4	25	22.56*	.03
5-10 ปี	3	11	25	33	2	74		
11-15 ปี	3	20	51	28	12	114		
มากกว่า 15 ปี	0	24	64	63	25	176		
รวม	7	57	148	134	43	389		
14. ระบบการประเมินผลงาน								
ต่ำกว่า 5 ปี	2	3	10	6	4	25	33.03*	.00
5-10 ปี	6	11	38	17	2	74		
11-15 ปี	4	28	40	25	17	114		
มากกว่า 15 ปี	1	54	77	34	10	176		
รวม	13	96	165	82	33	389		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.112 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.113 ค่าสถิติทดสอบของ Chi-square (χ^2) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความพึงพอใจ
ของผู้บริหารระดับกลาง ทั้ง 14 ด้าน จำแนกตามอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1. ความมั่นคงในงาน								
ต่ำกว่า 5 ปี	1	22	70	25	5	123	82.45*	.00
5-10 ปี	0	10	38	53	5	106		
11-15 ปี	0	4	18	49	11	82		
มากกว่า 15 ปี	0	0	24	36	18	78		
รวม	1	36	150	163	39	389		
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน								
ต่ำกว่า 5 ปี	3	28	73	16	3	123	44.43*	.00
5-10 ปี	0	25	52	29	0	106		
11-15 ปี	4	3	40	33	2	82		
มากกว่า 15 ปี	0	15	31	30	2	78		
รวม	7	71	196	108	7	389		
3. การควบคุม/การบังคับบัญชา								
ต่ำกว่า 5 ปี	5	4	48	56	10	123	33.88*	.00
5-10 ปี	0	15	44	38	9	106		
11-15 ปี	0	5	16	49	12	82		
มากกว่า 15 ปี	1	8	23	36	10	78		
รวม	6	32	131	179	41	389		
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน								
ต่ำกว่า 5 ปี	1	8	70	39	5	123	37.20*	.00
5-10 ปี	0	15	44	34	13	106		
11-15 ปี	0	1	29	36	16	82		
มากกว่า 15 ปี	0	3	34	35	6	78		
รวม	1	27	177	144	40	389		

ตารางที่ 4.113 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
5. ความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง								
ต่ำกว่า 5 ปี	6	12	41	48	16	123	55.67*	.00
5-10 ปี	0	6	41	35	24	106		
11-15 ปี	0	8	5	44	25	82		
มากกว่า 15 ปี	0	0	24	41	13	78		
รวม	6	26	111	168	78	389		
6. ความสำเร็จในการทำงาน								
ต่ำกว่า 5 ปี	0	10	49	63	1	123	69.57*	.00
5-10 ปี	0	0	42	63	1	106		
11-15 ปี	0	2	22	36	22	82		
มากกว่า 15 ปี	0	0	26	38	14	78		
รวม	0	12	139	200	38	389		
7. การยอมรับนับถือ								
ต่ำกว่า 5 ปี	1	7	53	56	6	123	54.50*	.00
5-10 ปี	0	5	54	41	6	106		
11-15 ปี	0	1	11	54	16	82		
มากกว่า 15 ปี	0	3	18	41	16	78		
รวม	1	16	136	192	44	389		
8. ลักษณะงาน								
ต่ำกว่า 5 ปี	3	4	38	56	22	123	60.95*	.00
5-10 ปี	0	2	40	57	7	106		
11-15 ปี	0	1	7	45	29	82		
มากกว่า 15 ปี	0	4	6	45	23	78		
รวม	3	11	91	203	81	389		

ตารางที่ 4.113 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
9. ความรับผิดชอบในการทำงาน								
ต่ำกว่า 5 ปี	0	1	32	75	15	123	47.31*	.00
5-10 ปี	0	2	44	45	15	106		
11-15 ปี	0	3	11	40	28	82		
มากกว่า 15 ปี	0	3	9	40	26	78		
รวม	0	9	96	200	84	389		
10. นโยบายบริษัทและการบริหาร								
ต่ำกว่า 5 ปี	3	14	66	36	4	123	66.14*	.00
5-10 ปี	5	23	46	31	1	106		
11-15 ปี	1	1	22	49	9	82		
มากกว่า 15 ปี	0	3	27	42	6	78		
รวม	9	41	161	158	20	389		
11. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล								
ต่ำกว่า 5 ปี	12	43	45	21	2	123	45.40*	.00
5-10 ปี	12	37	39	18	0	106		
11-15 ปี	7	21	21	22	11	82		
มากกว่า 15 ปี	6	11	37	22	2	78		
รวม	37	112	142	83	15	389		
12. ระบบการให้รางวัล								
ต่ำกว่า 5 ปี	13	43	48	18	1	123	40.62*	.00
5-10 ปี	2	48	36	19	1	106		
11-15 ปี	3	19	29	26	5	82		
มากกว่า 15 ปี	3	16	41	14	4	78		
รวม	21	126	154	77	11	389		

ตารางที่ 4.113 (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม	χ^2	P
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
13. วัฒนธรรมองค์การ								
ต่ำกว่า 5 ปี	5	13	56	44	7	123	58.80*	.00
5-10 ปี	4	25	43	30	4	106		
11-15 ปี	0	10	21	26	25	82		
มากกว่า 15 ปี	0	9	28	34	7	78		
รวม	7	57	148	134	43	389		
14. ระบบการประเมินผลงาน								
ต่ำกว่า 5 ปี	7	36	58	18	4	123	54.95*	.00
5-10 ปี	5	33	49	15	4	106		
11-15 ปี	0	10	26	28	18	82		
มากกว่า 15 ปี	1	17	32	21	7	78		
รวม	13	96	165	82	33	389		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.113 พบว่า อายุของการปฏิบัติงานในบริษัทมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทั้ง 14 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) กับคำถามปลายเปิดที่เป็นปัญหาและข้อเสนอแนะ

จากการประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก ผู้บริหารระดับกลางได้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาและข้อเสนอแนะ จำนวน 54 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 13.88 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิดในส่วนที่ 3 มาวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งมีประเด็นในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในงาน

ปัญหา

1. ความมั่นคงในงานขึ้นอยู่กับความมั่นคงของบริษัท ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ และการแข่งขันกับต่างประเทศ
2. บริษัทไม่ปรับปรุงแผนการทำงานใหม่ บุคลากรคนหนึ่งทำหลายหน้าที่ ขาดความร่วมมือในการทำงาน และสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เป็นที่น่าพอใจ
3. ไม่มีมาตรฐานในการดำเนินงานเท่าที่ควร ควรชี้แจงว่าเกณฑ์ตัดสินใช้เกณฑ์อะไร

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัทไม่มีเงินกองทุนซึ่งหักจากเงินเดือนพนักงานและบริษัทจ่ายสมทบให้ ถ้ามีจะทำให้พนักงานมีความต้องการทำงานตลอดเวลาไม่มีการเข้า - ออกง่าย
2. ทางรัฐน่าจะเข้ามาช่วยทางผู้ส่งออกให้มีงานเข้ามาอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ปัญหา

1. เงินเดือนและค่าตอบแทนขึ้นให้โดยบุคคลคนเดียวเป็นผู้พิจารณา ไม่เป็นระบบ ไม่มีกฎเกณฑ์ในการนำมาประเมิน ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ได้ให้การสนับสนุน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจะมีการปรับขึ้นเงินเดือนตามผลการทำงานให้มากกว่านี้

3. ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา

ปัญหา

1. ผู้บริหารระดับสูงไม่ปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา ไม่มีความชัดเจนในการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละแผนก/ฝ่าย ถึงจะมีตำแหน่งผู้จัดการแต่อำนาจสิทธิขาดอยู่ที่ผู้บริหารคนเดียว

ข้อเสนอแนะ

1. ควรทำให้เป็นระบบมากกว่าที่เป็นอยู่

4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัญหา

1. มีข้อจำกัดในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านสถานที่และทุนทรัพย์
2. มีสิ่งอำนวยความสะดวกน้อย สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจะแบ่งเป็นแผนกแยกกันออกไป
2. ถ้าบริษัทมีผลประกอบการดีก็ควรจะมีการปรับปรุงพื้นที่บางจุดให้ดีขึ้น

5. ด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ปัญหา

1. แล้วยแต่ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับสูง ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญหรือไม่
2. เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะสูง ดังนั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลในการวัดผล

6. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัญหา

1. ทำงานตามคำสั่งที่ผู้บริหารต้องการ ไม่สามารถประเมินได้ว่าความสำเร็จดูได้จากอะไร
2. บางครั้งการแก้ปัญหาต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ บุคคลแต่น้อยมากที่จะได้รับความร่วมมือ เพราะแต่ละคนสนใจเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

1. อยู่ในเกณฑ์ที่พอใจแล้ว แต่น่าจะดีกว่านี้ถ้าทุกฝ่ายร่วมมือกัน

7. ด้านการยอมรับนับถือ

ปัญหา

1. เมื่อมีผู้บริหารคนเดียวมีอำนาจสิทธิขาดทำให้การยอมรับในตำแหน่งหัวหน้าต่าง ๆ ไม่ได้ 100% เพราะไม่ใช่ผู้พิจารณาการให้เงินเดือน, โบนัส ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบางครั้งขาดการแสดงความนับถือ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับตัวของเราเองว่าจะทำตัวให้ผู้อื่นศรัทธาและยอมรับนับถือหรือไม่

8. ด้านลักษณะงาน

ปัญหา

1. ผันแปรตามสภาพของตลาดโลก ลักษณะงานเหมือนการออกรบทุก ๆ วันปัญหาทุกอย่างเปลี่ยนแปลงตามวัน ฤดูกาล การประสานงานและการช่วยเหลือในแต่ละแผนกไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรให้ความร่วมมือในการประสานงานและการช่วยเหลือกันในแต่ละแผนก

9. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

ปัญหา

1. ทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คนที่ทำงานได้และไม่เกี่ยงงานมักจะได้รับมอบหมายงานที่มาก แต่บางครั้งยังไม่เป็นที่พอใจ เพราะบางฝ่ายไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร
2. ผู้บริหารทุกคนต้องรับผิดชอบสูง บางครั้งต้องกล้าที่จะตัดสินใจแบบเสี่ยงก็ต้องรับผิดชอบ ถ้ามีความผิดพลาดต้องเป็นผู้รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

1. จะต้องมีการวางแผนงานและตรวจสอบรายละเอียดต่าง ๆ ให้แน่นอนก่อนถึงลงมือทำ

10. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร

ปัญหา

1. นโยบายบริษัทดีแต่การบริหารจะเป็นระบบครบครัน
2. นโยบายและการบริหารยังไม่ค่อยชัดเจน ไม่มีนโยบายแสดงเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และภารกิจเป็นเอกสารที่ชัดเจน ในทางปฏิบัติผู้บริหารจะแจ้งให้ทราบเป็นครั้งคราวในที่ประชุม

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และภารกิจเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน

11. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัญหา

1. อยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ จะมีเฉพาะกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน อาจจะเป็นเพราะบริษัทไม่มีนันทนาการเพียงพอ หรือมีกิจกรรมอะไรให้พนักงานร่วมกันทำเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ทำให้มีความขัดแย้งกันบ้าง เนื่องจากทัศนคติไม่ตรงกัน นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานไม่ค่อยมี เพราะต้องการให้ทำงานในจำนวนมาก

12. ด้านระบบการให้รางวัล

ปัญหา

1. มีน้อยมากเพราะว่าเจ้าของกิจการมองว่าไม่มีความจำเป็น ทำให้ขาดการทำระบบการให้รางวัลที่ชัดเจน ให้ตามอำเภอใจ คนเก่งกับคนไม่เก่งได้รับเงินไม่ต่างกันเท่าไร

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีระบบการให้รางวัลที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากกว่านี้

13. ด้านวัฒนธรรมองค์การ

ปัญหา

1. ไม่มีวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนปฏิบัติตามแนวทางที่ปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องตลอดมา โดยได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชา ยึดติดความรู้สึกส่วนตัวของผู้บริหาร และให้ความสำคัญต่อการปลูกฝังวัฒนธรรมที่ดีสู่พนักงานน้อยมาก ส่งผลให้ขาดความเชื่อมั่นในองค์การในบางครั้ง

ข้อเสนอแนะ

1. ต้องปรับปรุงเป็นอย่างมาก ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และต้องพัฒนาเพื่อให้เป็นหนึ่งเดียว

14. ด้านระบบการประเมินผลงาน

ปัญหา

1. ยังไม่ได้นำระบบประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมาใช้ ไม่มีแบบแผนแล้วแต่ผู้บริหารจะประเมิน ทำให้การประเมินผลงานยังไม่เป็นที่ยอมรับ