

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต :  
กรณีศึกษา บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด**

**FACTORS INFLUENCING ON JOB SATISFACTION OF  
PRODUCTION WORKERS : CASE STUDY IN CANON  
HI-TECH (THAILAND) LTD.**

**สุรรัตน์ จิตเพิ่มสุข**

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต :  
กรณีศึกษา บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด**

**สุรรัตน์ จิตเพิ่มสุข**

**การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ**

**คณะบริหารธุรกิจ**

**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

**ปีการศึกษา 2554**

**ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต :  
กรณีศึกษา บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด

Factors Influencing on Job Satisfaction of Production Workers :  
Case Study in Canon Hi-Tech (Thailand) Ltd.

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสุรียรัตน์ จิตเพิ่มสุข

วิชาเอก

ธุรกิจระหว่างประเทศ


อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ

ปีการศึกษา

2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ

(ดร.สวัสดิ์ วรรณรัตน์)

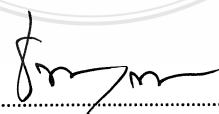
  
..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรปารี อยู่เย็น)

  
..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฺทลบุตร)

วันที่ 20 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวสุรรัตน์ จิตเพิ่มสุข
วิชาเอก	ธุรกิจระหว่างประเทศ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ
ปีการศึกษา	2554

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานประจำในฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อน LSD (Least Significant Difference)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในฝ่ายผลิตเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกันในด้านของนโยบายและการปฏิบัติ พนักงานในฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน แต่สถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ในด้านของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า อายุงานของพนักงานในฝ่ายผลิตที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ส่วนภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกันในด้านของสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

<b>Independent Study Title</b>	Factors Influencing on Job Satisfaction of Production Workers: Case Study in Canon Hi-Tech (Thailand) Ltd.
<b>Name-Surname</b>	Miss Sureerat Jitpurmsuk
<b>Major Subject</b>	International Business
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Surang Thepsiri
<b>Academic Year</b>	2011

## ABSTRACT

The objective of independent study consist of studied the level of satisfaction and the factors influencing on job satisfaction of production in Canon Hi-Tech (Thailand) Ltd. Phra Nakhon Si Ayutthaya.

The population for this study consists of 352 panels from workers production in Canon Hi-Tech (Thailand) Ltd. Phra Nakhon Si Ayutthaya. Data collection by the questionnaire 5 point rating scales with the reliability 0.95. Statistical analysis used Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test and One-Way ANOVA and compares all possible pairs by Least Significant Difference (LSD).

The result found that male and female of production workers were difference of job satisfaction in policies and practices. The difference ages of production workers were difference in satisfaction factors of job satisfaction, no difference in satisfaction factors of job satisfaction with status different. For the differences by level of education were differences of job satisfaction. The relationship with colleagues found that the different years of working in production workers were difference of job satisfaction, the different residence were difference of job satisfaction in welfare and benefits.

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากประธานกรรมการ ดร. สวัสดิ์ วรรณรัตน์ และอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.สุรางค์ เทพศิริ และท่านกรรมการร่วม ผศ. ฉัตรปรี อยู่เย็น ที่ได้เสียสละเวลา เพื่อให้คำแนะนำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ในทุกๆขั้นตอน และช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนงานค้นคว้าอิสระนี้เสร็จสมบูรณ์ อีกทั้งยังทำให้ผู้ศึกษาได้รับประสบการณ์ในการทำ การค้นคว้าอิสระ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้การค้นคว้าอิสระสำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

สิ่งสำคัญที่สุด ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ผู้มีพระคุณสูงสุด และคุณป้า ที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนด้วยดีเสมอมา จนทำให้ผู้ศึกษาสามารถทำการค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ ที่สนใจต่อไป

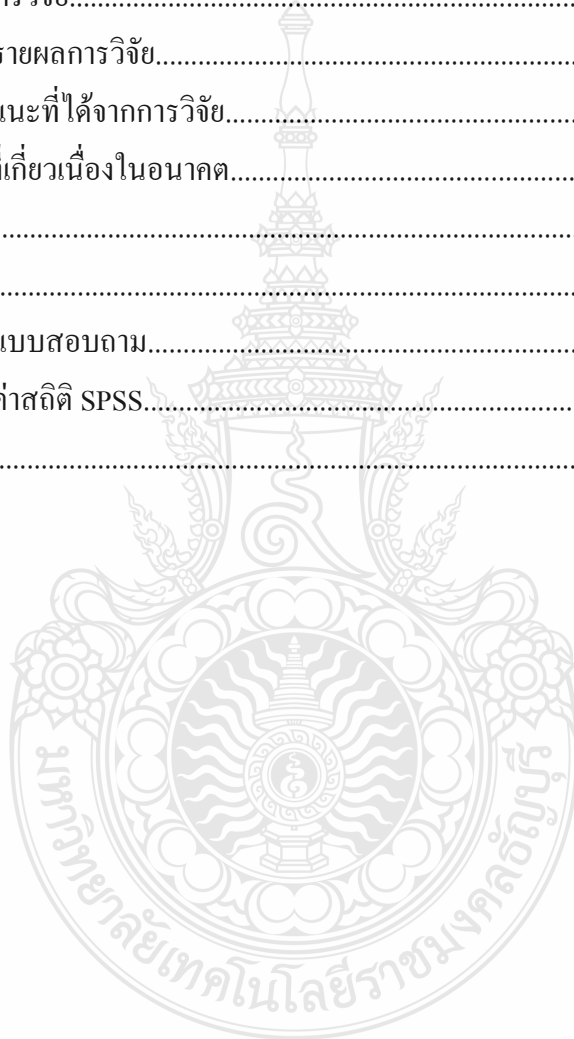
สุรรัตน์ จิตเพิ่มสุข

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	6
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	10
2.3 ความรู้เกี่ยวกับบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด.....	12
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.2 ผลการวิเคราะห์.....	28
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	57
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	57
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	63
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	64
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	65
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	69
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	70
ภาคผนวก ข ค่าสถิติ SPSS.....	74
ประวัติผู้เขียน.....	141





## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	28
4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ.....	29
4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	29
4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	30
4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	30
4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิดำเนา.....	31
4.7 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านลักษณะงาน.....	32
4.8 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็น ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัย ความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านทัศนคติในการทำงาน.....	33
4.9 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็น ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัดเกี่ยวกับปัจจัยความ พึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	34
4.10 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็น ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัย ความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน.....	36

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	37
4.12 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัดเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านนโยบายและการปฏิบัติ.....	38
4.13 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้านของความเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน.....	40
4.14 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ.....	41
4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ.....	42
4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่.....	44
4.17 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส.....	45
4.18 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอนไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา.....	47
4.19 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	49

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานจำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงาน.....	50
4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานจำแนกตามข้อมูล ส่วนบุคคลด้านอายุงานเป็นรายคู่.....	52
4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานจำแนกตามข้อมูล ส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนา.....	53
4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานจำแนกตามข้อมูล ส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนาเป็นรายคู่.....	54
4.24 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด.....	55

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงอัตราการลาออกของพนักงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิต ปี 2553 – 2554.....	3
1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่มีค่าและไม่สามารถประเมินค่าเป็นตัวเลขได้เห็นได้จาก การที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2544 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [สศช.], 2554) ซึ่งวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลัก ได้แก่ การเสริมสร้างศักยภาพของคนทั้งในด้าน ร่างกายจิตใจและสติปัญญา มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และส่วนหนึ่งของ เป้าหมายคือเพื่อยกระดับทักษะฝีมือ และความรู้พื้นฐานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ ประกอบ กับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 นั้น ได้มีการ ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิมเพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อการจ้างงาน ในปัจจุบันและในอนาคต เพราะผู้ใช้แรงงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ดังนั้นในการบริหารงาน องค์กรลักษณะใดก็ตาม จุดมุ่งหมายที่สำคัญคือการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่าง มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรที่จะมุ่งเน้นและให้ความสำคัญ ต่อทรัพยากรพื้นฐานของการบริหาร ซึ่งเรียกว่า 4M's ประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และเทคนิค วิธีการในการบริหารจัดการ (Management) นอกจากนี้ ยังรวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ (Physical resources) และข้อมูลสารสนเทศ (Information Resources) ดังที่กล่าวมาทั้งหมดนับว่า “คน” เป็น ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากเป็นอันดับหนึ่ง มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้หากมี ทรัพยากรอื่นแต่ถ้าคนไม่นำไปประยุกต์ใช้ ไม่นำมาบริหารจัดการก็ไม่มีประโยชน์ และในปัจจุบันจะ เห็นได้ชัดว่า คนหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) นั้น เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และทำให้เกิดความสำเร็จโดยตรงและเป็นกลไกสำคัญ (Mechanism) ที่จะไปใช้ทรัพยากรอย่างอื่นให้ เกิดผลงาน ดังนั้นการจัดการเกี่ยวกับคนเพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดจนการดูแลรักษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นให้มีทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น มีขวัญและ กำลังใจ และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมเต็มทีในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องตระหนักและถือว่าเป็นภารกิจ

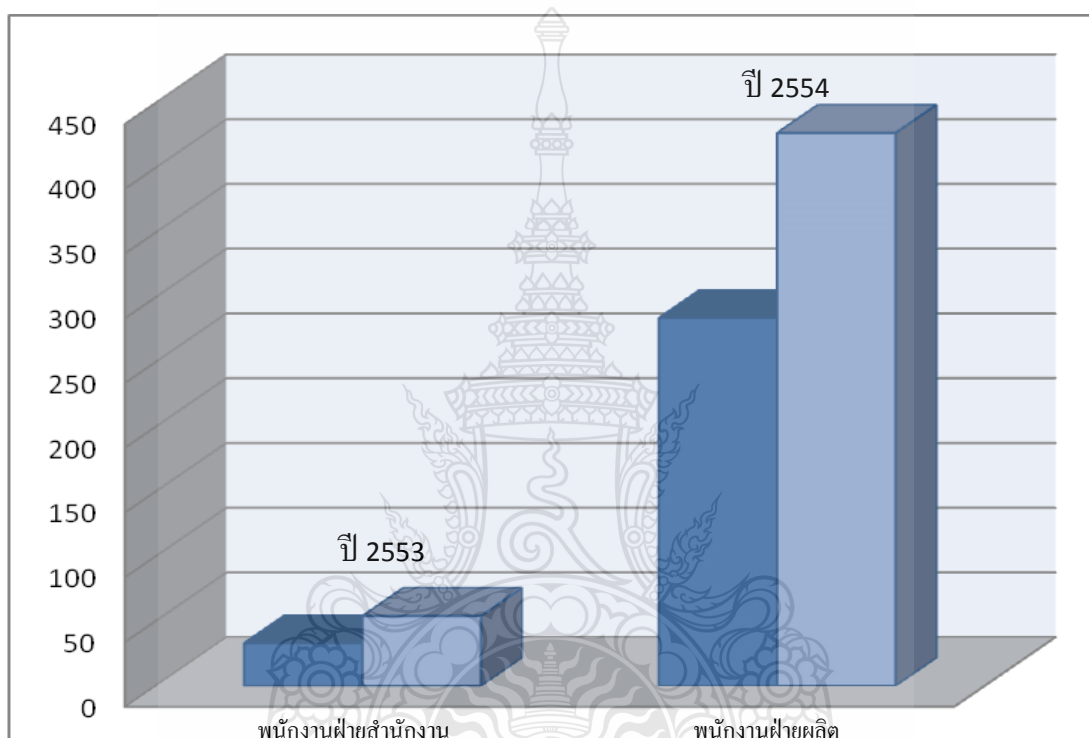
สำคัญที่จะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรต่อไป (ยงยุทธ เกษสาคร, 2552)

ในการปฏิบัติงานนั้น ความพึงพอใจในการทำงานนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานขาดความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้ทำงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร หรือบางครั้งอาจส่งผลทำให้งานเสียหายก็เป็นได้ เช่น การทำงานเพียงแค่วันให้หมดไปวัน ๆ โดยที่ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัท ความเฉื่อยชาในการทำงาน การขอย้ายส่วนงาน รวมถึงการลาออก เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานภายในบริษัทไม่ราบรื่น หรืออาจหยุดชะงักลง เช่น ในกรณีของการลาออกจากงานโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า หรือแม้กระทั่งมีการบอกกล่าวล่วงหน้าแล้วก็ตามก็ยังส่งผลเสียหายต่อบริษัทเช่นกัน เนื่องจากว่าบริษัทจะต้องสรรหา และคัดเลือกพนักงานเข้ามาใหม่ และเมื่อได้พนักงานใหม่แล้วก็ต้องมีการฝึกอบรม และสอนงานให้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บริษัทสูญเสียเวลา และค่าใช้จ่ายเป็นอย่างมาก เช่น ในกรณีที่บริษัทขนาดใหญ่ และมีอัตราการลาออกของพนักงานสูง ก็ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในส่วนนี้สูงตามไปด้วย และการที่บุคคลใดก็ตามที่ปฏิบัติงานอยู่กับบริษัทมาเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันนั้น แสดงว่าบุคคลนั้นมีความรู้ความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ในการทำงาน และมีความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติของบริษัทได้เป็นอย่างดี ไม่เป็นภาระของบริษัทที่จะต้องคอยชี้แจงหรือแนะนำการปฏิบัติงานอยู่เสมอๆ ไม่เหมือนพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ซึ่งบริษัทควรจะให้ความสำคัญกับพนักงานเหล่านี้ เพราะบริษัทได้รับประโยชน์อย่างมากจากคนกลุ่มนี้ ดังนั้นการทำให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจในการทำงานนับว่าเป็นสิ่งที่ควรจะนำมาพิจารณาเป็นลำดับต้น ๆ ความพึงพอใจในงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ในบริษัท และยังมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน การให้ความร่วมมือกันขึ้นในการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อบริษัท

จากความสำคัญของความพึงพอใจในงานดังกล่าวมา ผู้ศึกษาจึงทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจ และปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยศึกษาจากพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ และใช้แรงงานคนในการผลิตสินค้าเป็นจำนวนมาก ซึ่งพนักงานฝ่ายผลิตเหล่านี้ล้วนเป็นแรงงานเคลื่อนที่สำคัญที่จะนำพาบริษัทไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) เพื่อเป็นฐานการผลิตเครื่องใช้สำนักงาน ภายใต้ตราสินค้า แคนนอน ในประเทศไทย เพื่อส่งออกไปยังตลาดทั่วโลก ปัจจุบันมีพนักงานกว่า 6,000 คน ซึ่งจะ

แบ่งเป็นบุคลากรฝ่ายสำนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย แผนกบุคคล แผนกบัญชี แผนกจัดซื้อ แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกออกแบบและซ่อมบำรุง แผนกวางแผนการผลิต แผนกบริหารสินค้าคงคลัง และแผนกวิศวกรรม รวมบุคลากรฝ่ายสำนักงานทั้งสิ้น 622 คน และบุคลากรฝ่ายผลิตรวมทั้งสิ้น 5,926 คน แบ่งเป็นพนักงานประจำสัญญาจ้างรายเดือน 2,958 คน และพนักงานรายวันสัญญาจ้างชั่วคราว 2,968 คน (ฝ่ายบุคคล บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด, 2555)



ที่มา : ฝ่ายบุคคล บริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด 2555

ภาพที่ 1.1 แสดงอัตราการลาออกของพนักงานฝ่ายสำนักงานและฝ่ายผลิต ปี 2553 – 2554

ดังจะเห็นได้จากตารางว่าอัตราการลาออกของพนักงานประจำฝ่ายผลิตในปี 2554 สูงขึ้นกว่าปี 2553 เกือบเท่าตัว และเนื่องจาก บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เป็นธุรกิจที่เน้นการผลิต จึงต้องมีพนักงานจำนวนมากในสายการผลิต ดังนั้นพนักงานฝ่ายผลิตจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องทำการศึกษา และจากปัญหาดังกล่าว ทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทเป็นอย่างมาก ซึ่งบริษัทจะต้องสรรหา และคัดเลือกบุคลากรเป็นประจำ การทำงานจึงไม่เกิดความต่อเนื่องเพราะคนใหม่มาทำงานใหม่เป็นเหตุให้การทำงานล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้อง

สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเกิดความรักความภูมิใจในการทำงาน และเกิดความรู้สึกรักองค์กรเพื่อนร่วมงาน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายการผลิต บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้พนักงานมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่บริษัทตามมาด้วย

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำงานใน บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำงานใน บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

พนักงานฝ่ายผลิตที่ทำงานในบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ พนักงานประจำฝ่ายผลิต ที่ทำงานที่บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด และปฏิบัติงานที่ บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 2,958 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (Finite Population) ใช้สูตรการคำนวณขนาดของประชากรของ ยามานะ (Yamane) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่างโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ .05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเก็บจากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานที่ บริษัท แคนนอน



ไอเทค (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมไอเทค บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำการเก็บในช่วงตั้งแต่ 1 – 13 มีนาคม 2555

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนนอน ไอเทค (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่

### 2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

### 2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 20 ปี
- 2) 20 – 30 ปี
- 3) 31 – 40 ปี
- 4) 41 – 50 ปี
- 5) สูงกว่า 50 ปีขึ้นไป

### 2.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หม้าย/หย่าร้าง

### 2.1.4 ระดับการศึกษา

- 1) มัธยมศึกษาตอนต้น
- 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
- 3) อนุปริญญา/ปวส.
- 4) ปริญญาตรี
- 5) สูงกว่าปริญญาตรี

### 2.1.5 อายุงาน

- 1) 1 – 5 ปี
- 2) 6 – 10 ปี
- 3) 11 – 15 ปี

4) 16 ปี ขึ้นไป

2.1.6 ภูมิภาค

- 1) ภาคเหนือ
- 2) ภาคกลาง
- 3) ภาคอีสาน
- 4) ภาคใต้

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำงานใน บริษัท บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่

- 2.2.1 ลักษณะของงาน
- 2.2.2 ทักษะในการทำงาน
- 2.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.2.4 สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน
- 2.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.2.6 นโยบายและการปฏิบัติ

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

**ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)** หมายถึง ภาวะอารมณ์ทางบวกที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเกิดจากการรับรู้ หรือเป็นผลจากการประเมินประสบการณ์ในงาน และความสามารถที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในงานนั้น

**ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือแนะนำและช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหา มีความสุขเมื่อปฏิบัติงานอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน

**ทัศนคติในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน องค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมทั้งปวงซึ่งอาจจะแสดงออกได้ทั้งในทางบวกและทางลบ ขอมรับหรือปฏิเสธ

**นโยบายและการปฏิบัติ** หมายถึง วัตถุประสงค์และนโยบายการบริหารงานของบริษัท อาจจะมาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล รายละเอียดในการกำหนดนโยบายหรือแผนขององค์กร และนโยบายที่กำหนดสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

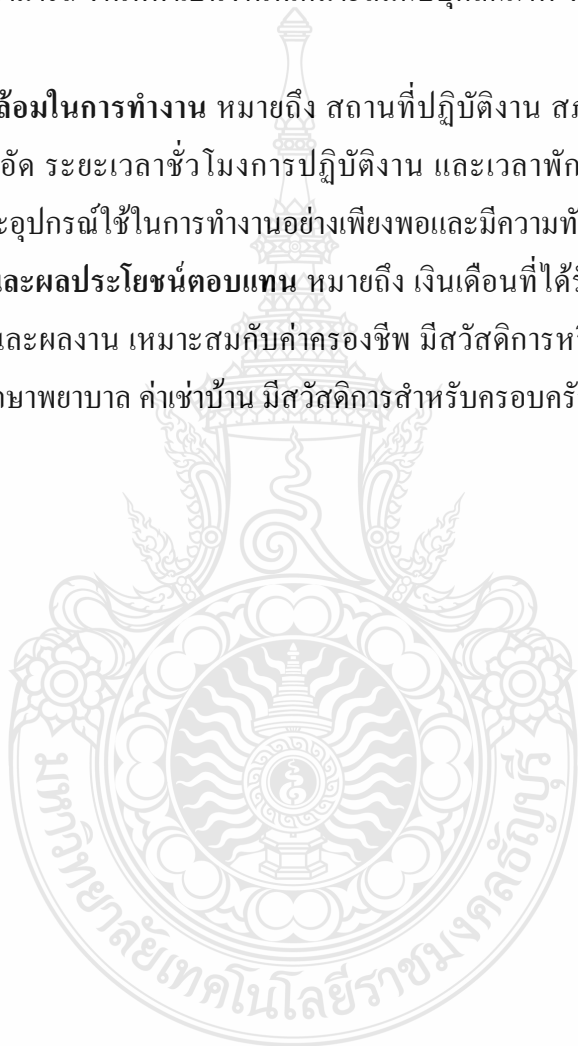
**พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด** หมายถึง พนักงานสายการผลิตที่มีสถานะเป็นพนักงานประจำของบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด

**พนักงานฝ่ายสำนักงานบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด** หมายถึง พนักงานสายสำนักงาน ที่มีสถานะเป็นพนักงานประจำของบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด

**ลักษณะของงาน** หมายถึง งานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ น่าสนใจ งานที่ทำเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ งานที่ทำเป็นงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ งานที่ทำเป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

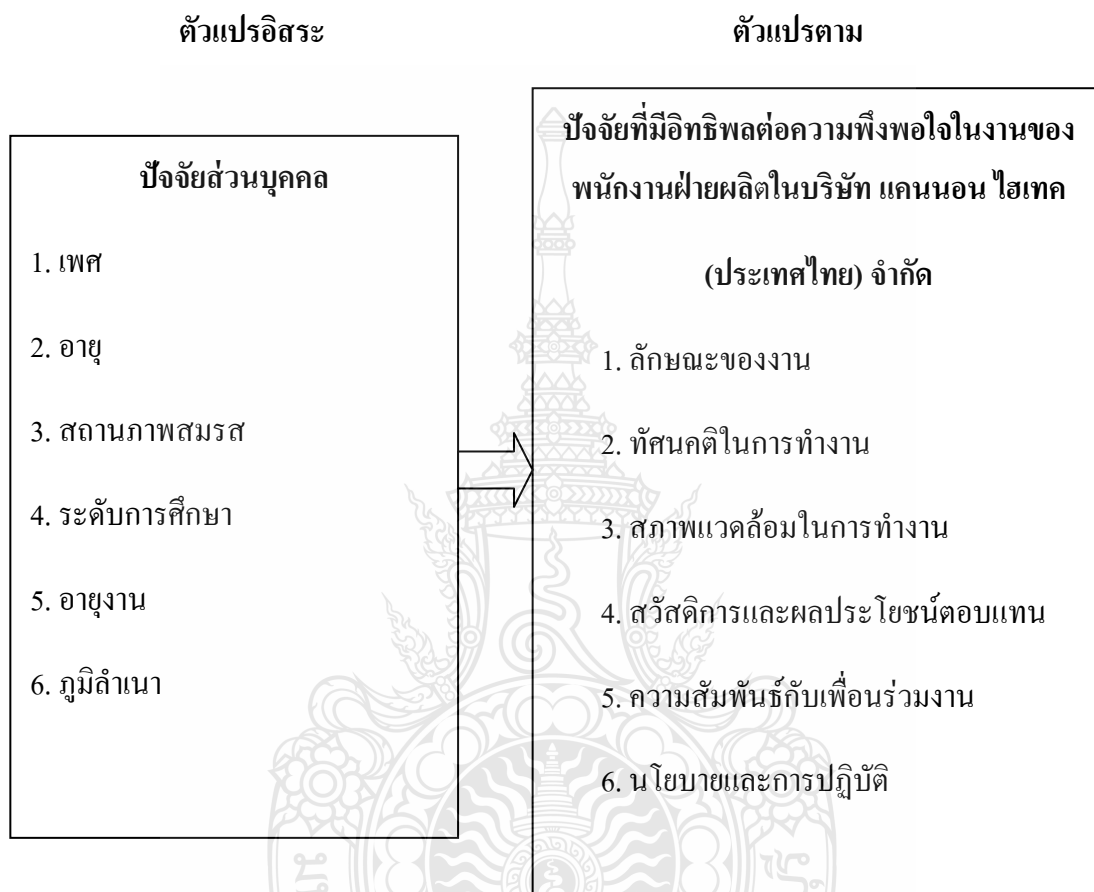
**สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงาน สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศความแออัด ระยะเวลาชั่วโมงการปฏิบัติงาน และเวลาพักที่เหมาะสม ห้องทำงานมีเครื่องใช้สำนักงานและอุปกรณ์ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและมีความทันสมัย

**สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน** หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลงาน เหมาะสมกับค่าครองชีพ มีสวัสดิการหรือโครงการเพื่อสวัสดิภาพการดำรงชีพ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน มีสวัสดิการสำหรับครอบครัวอย่างเหมาะสม



## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาปรับเปลี่ยนและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้ ไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานฝ่ายผลิต ที่ทำงานในบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน และสามารถนำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและบริหารองค์กรให้พนักงานเกิดความพึงพอใจสูงสุด

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไซเทค (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท แคนนอน ไซเทค ประเทศไทย จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ได้มีผู้ให้คำจำกัดความ หรือความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

**ความพึงพอใจ** หมายถึง เจตคติ หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติในทางบวก มีความรู้สึกชื่นชอบ และมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติซึ่งมีผลทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2550)

**ความพึงพอใจ (Satisfaction)** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีมีความสุข เมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย (Goals) ความต้องการ (Need) หรือแรงจูงใจ (Motivation) (สลักจิต สุมนต์กุล, 2551)

**ความพึงพอใจ** หมายถึง พอใจ ชอบใจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ความรู้ที่มีความสุขหรือความพอใจเมื่อได้รับความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการ

**ความพึงพอใจ** หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนแต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มีจากการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น การที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจจะต้องศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจ (นาริรัตน์ กว้างขวาง, 2547)

**ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ตัวแปรด้านทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลต่อการทำงาน (พงษ์จันทร์ ญาพาณิชย์, 2547)

โดยสรุปแล้วความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจ ชอบใจ และรู้สึกเป็นสุขที่ความต้องการ หรือเป้าหมาย ที่ตั้งใจไว้บรรลุผลหรือสมหวัง

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจจากการสรุปของ วิรุฬ พรรณเทวี (2542) หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ก็จะขึ้นอยู่กับแต่ละคนว่าพวกเขามีความคาดหวังมากเท่าไร และถ้าเขาได้รับการตอบสนองด้วยดีก็จะทำให้เขาเกิดความพึงพอใจมาก แต่ถ้าเขาไม่ได้รับการตอบสนองอย่าง ที่คาดหวังไว้ เขาก็จะผิดหวังและไม่เกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับว่าสิ่งที่เขาคาดหวังและ ตั้งใจไว้นั้นมีมากหรือน้อย

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ หรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) (อ้างถึงในประทีน หงส์แก้ว, 2544) ซึ่งทฤษฎีนี้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของนัก วิศวกร และ นักบัญชีจำนวน 200 คน และพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน และความไม่พึงพอใจ ไม่ได้เกิดจากสาเหตุจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่เกิดมาจากปัจจัยสองกลุ่ม ซึ่ง Herzberg แบ่งเป็น ปัจจัย จูงใจ (สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ) และปัจจัยค้ำจุน (สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ)

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดย สามารถทำให้คนรู้สึก รักหรือชอบในงานที่ทำ มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานและ ความสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะ เป็นผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีในการให้กำลังใจหรือแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะทำ ตั้งแต่ต้นจนจบ ได้โดยลำพังคนเดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มี การตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance Factor) หมายถึง สิ่งที่ค่าจูนและให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการบุคคลในองค์กร จะเกิดความไม่ชอบในงานนั้นปัจจัยค่าจูน มีดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความ ก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจาก หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่ แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดี

4. สถานภาพทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Policy And Administration) หมายถึง การจัดการและ การบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในปกครอง หรือความยุติธรรมในการบริหาร

กล่าวโดยสรุป ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มีส่วนช่วยเสนอแนะให้ผู้บริหารต้อง จัดเตรียมปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัยให้กับคนงานอย่างเพียงพอ เช่นในเรื่องค่าตอบแทนและความ มั่นคงจะต้องมีความเหมาะสม เงื่อนไขการทำงานต้องมีความปลอดภัยทางเทคนิค ผู้บังคับบัญชาต้อง

ได้รับการยอมรับ เพื่อเป็นหลักประกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจขึ้นได้ จากนั้นจะถึงขั้นของการสร้างปัจจัยกระตุ้นให้คนอยากทำงานโดยการปรับแต่งงานของตนเองให้ดีขึ้น

แนวคิดความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรม เกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจจะเกิดขึ้นจากความคาดหวัง หรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของตัวบุคคล

## 2.3 ความรู้เกี่ยวกับบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด

### 1. ประวัติบริษัท แคนนอนไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2480 โดยใช้ชื่อว่า “บริษัท พรินซ์สตัน ออฟทิกัล อินดัสตรี” ณ กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น เพื่อผลิตกล้องถ่ายรูปชนิดต่าง ๆ ซึ่งเป็นสินค้าชนิดแรกที่แคนนอนผลิตขึ้นมา และยังรวมถึงอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ต่อมาบริษัทมีการขยายงานและมีเครือข่ายอยู่ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมากกว่า 140 แห่ง เพื่อผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานสนองความต้องการของตลาดได้อย่างทั่วโลก ดังนี้

พ.ศ.2490 เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัทแคนนอน คาเมรา อิงค์

พ.ศ.2493 จัดตั้งสำนักงานสาขาแรกในประเทศสหรัฐอเมริกา ณ นครนิวยอร์ก

พ.ศ.2498 จัดตั้งบริษัทสาขาในประเทศสวิสเซอร์แลนด์

พ.ศ.2500 เริ่มผลิตเลนส์ซูมในประเทศสวิสเซอร์แลนด์

พ.ศ.2501 แคนนอนเริ่มมีส่วนในธุรกิจเครื่องใช้สำนักงาน โดยเริ่มจากไมโครกราฟิก

พ.ศ.2507 เริ่มผลิตเครื่องคิดเลขไฟฟ้า 10 หลัก “แคนโนลา 130” เครื่องแรกของโลก

แคนนอนจึงมีบทบาทอย่างจริงจังในธุรกิจเครื่องใช้สำนักงาน

พ.ศ.2509 จัดตั้งแคนนอน สหรัฐอเมริกา อิงค์

พ.ศ.2512 เปลี่ยนชื่อเป็นแคนนอน อิงค์ ทั้งนี้เพราะธุรกิจเครื่องใช้สำนักงานเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว

พ.ศ.2513 เริ่มผลิตเครื่องถ่ายเอกสารเอ็นพี-1100 (NP) ก่อตั้งแคนนอนอิงค์ในประเทศ  
ได้หวัน



พ.ศ.2519 เริ่มผลิตเครื่องถ่ายภาพรูปเลนส์เดี่ยวเอสแอลอาร์ (SLR) อัตโนมัติควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์เออี-1 (AE-1)

พ.ศ.2524 เริ่มผลิตโฮมวิดีโอ และดับเบิล-เจ็ท ปริ้นเตอร์และเริ่มเทคโนโลยีเกี่ยวกับบับเบิลเจ็ท ปริ้นเตอร์

พ.ศ.2530 ผลิตกล้องถ่ายภาพแบบอีโอเอส (EOS)

พ.ศ.2533 ก่อตั้งศูนย์วิจัยที่เมืองแคนไซ ประเทศญี่ปุ่น รวมทั้งสำนักงานวิจัยและพัฒนาอีก 4 แห่ง คือ ในสหรัฐอเมริกา 2 แห่ง ในประเทศฝรั่งเศสและออสเตรเลีย ประเทศละ 1 แห่ง พร้อมทั้งก่อตั้งโรงงานอีก 3 แห่ง ในมาเลเซีย จีน และไทย สำหรับประเทศไทย คือบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) เพื่อเป็นฐานการผลิตของผลิตภัณฑ์แคนนอนในประเทศไทย และถือเป็นสมาชิกใหม่ของแคนนอนอิงค์ (CANON INC) โดยใช้งบประมาณ 3,000 ล้านบาทเพื่อผลิตเครื่องใช้สำนักงาน และเครื่องมือสื่อสาร คมนาคมสนองความต้องการของตลาดโลก บริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด มีความต้องการแน่วแน่ที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในการเป็นบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้สำนักงาน และธุรกิจอุปกรณ์อันดับหนึ่งของโลก ภายใต้ปรัชญา “การทำงานเพื่อความสำเร็จร่วมกัน และเพื่อโลกที่ดีกว่า” แคนนอนจึงได้ก่อตั้งบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัดเพื่อผลิตเครื่องถ่ายภาพเอกสารและเครื่องพิมพ์ขึ้นในประเทศไทย อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ทางสังคม และเศรษฐกิจ อาทิ การว่าจ้างแรงงาน การถ่ายทอดเทคโนโลยีจากต่างประเทศการส่งออก การส่งเสริมสนับสนุน การขยายตัวของอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด มีพื้นที่โรงงาน 210,000 ตารางเมตร พื้นที่อาคาร 47,648 ตารางเมตร บริษัทตั้งอยู่เลขที่ 89 หมู่ 1 ตำบลบ้านเลน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา บริเวณพื้นที่อาคารประกอบไปด้วยอาคารประกอบ 2 ชั้น เนื้อที่ 35,679 ตารางเมตร อาคารแม่พิมพ์พลาสติกเนื้อที่ 5,371 ตารางเมตร อาคารสำนักงานเนื้อที่ 3,495 ตารางเมตร และอื่นๆ อีก 3,103 ตารางเมตร ได้เริ่มทำการผลิตเมื่อเดือนมกราคม 2535 ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้นกว่า 8,000 คน สำหรับกลุ่มบริษัทแคนนอนในประเทศไทย มีทั้งหมด 2 บริษัท คือ

1. บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด (CHT)
2. บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด (CMT)

## 2. ปรัชญาและนโยบายการบริหารงานของบริษัท

### 2.1 ปรัชญาของบริษัทแคนนอน

แคนนอนมีหลักปรัชญาที่ยึดถือร่วมกันคือ เกียวเซ (kyosei) อันมีความหมายว่า “การดำรงอยู่และการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีต่อมนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม”

## 2.2 นโยบายของบริษัท ประจำปี 2008

ภายใต้สโลแกน “มุ่งสู่การเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมด้วยการผลิต ราคาถูก คุณภาพดี หลากหลายความสามารถ มาร่วมกันท้าทายในการเรียนรู้เทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ เพื่อสร้างองค์กรให้แข็งแกร่ง สามารถดำเนินการลดต้นทุนได้อย่างต่อเนื่องกันเถอะ”

## 2.3 สโลแกนในการปฏิบัติงาน

วันนี้เราจะทำได้ ทำให้ได้ เราจะทำ ทำให้ได้ ทำให้ได้ ทำให้ได้ ทำให้ได้

## 2.4 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัทตระหนักดีว่าทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จก้าวหน้าของบริษัท บริษัทจึงกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. คำนึงถึงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสังคมของประเทศ
2. ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายของประเทศ
3. สร้างจิตสำนึกให้ในการทำงานให้แก่พนักงาน
4. พัฒนาความรู้ ความสามารถให้กับพนักงาน
5. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีของพนักงาน
6. คำนึงถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพของพนักงาน
7. คำนึงถึงค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการของพนักงาน
8. ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานและบริษัท
9. มีมาตรการลงโทษต่อผู้ฝ่าฝืนระเบียบกฎเกณฑ์ของบริษัทด้วยความเป็นธรรมและเหมาะสม
10. คำนึงถึงความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ดี

## 3. หลักปฏิบัติของกลุ่มบริษัท แคนนอน

### 3.1 การช่วยเหลือสังคม

3.1.1 ผลิตสินค้าที่ดีเลิศ กลุ่มบริษัทแคนนอน ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้วยการนำเทคโนโลยีใหม่ล่าสุดในการผลิต เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่ดีมีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเสนอการบริการที่รวดเร็วให้กับลูกค้า

3.1.2 การคุ้มครองผู้บริโภค กลุ่มบริษัทแคนนอนต้องพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะไม่ให้เกิดอันตรายต่อร่างกายและทรัพย์สินของผู้บริโภค อันเกิดจากผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการที่ไม่สมบูรณ์

3.1.3 การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมโลก การดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทแคนนอนคำนึงถึงความสำคัญของการดูแลสิ่งแวดล้อมโลก โดยมีการผลักดันนโยบายการรักษาสิ่งแวดล้อมและป้องกันการทำลายธรรมชาติ ด้วยความคิดสร้างสรรค์และการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น การประหยัดทรัพยากรธรรมชาติและการประหยัดพลังงาน การรีไซเคิลผลิตภัณฑ์ การลดปริมาณขยะ เป็นต้น

3.1.4 การช่วยเหลือเพื่อสังคมและวัฒนธรรม กลุ่มบริษัทแคนนอนดำเนินธุรกิจในทุกท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายที่จะเป็นบริษัทที่น่าเชื่อถือ และใกล้ชิดกับคนในท้องถิ่นนั้น ๆ ด้วยการช่วยเหลือเพื่อสังคมและวัฒนธรรมจากการทำกิจกรรมเพื่อสังคม ดังเป็นหนึ่งในสมาชิกของสังคมนั้น

3.1.5 การสื่อสาร กลุ่มบริษัทแคนนอนให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ดี กับสังคมทั่วไป และมีความเพียรพยายามที่จะทำให้ทุกคนในสังคมเข้าใจถึงการบริหารงานของกลุ่มบริษัทแคนนอน

### 3.2 การดำเนินธุรกิจด้วยความยุติธรรม

3.2.1 การแข่งขันด้วยความยุติธรรม กลุ่มบริษัทแคนนอนจะไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยวิธีที่ไม่ถูกต้องหรือทุจริตที่ส่งผลร้ายต่อการแข่งขันของตลาด และจะไม่เข้าไปมีส่วนในการกระทำใด ๆ ที่จะส่งผลให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยจากสังคม

3.2.2 การยึดมั่นในจริยธรรมของบริษัท กลุ่มบริษัทแคนนอนจะไม่ดำเนินธุรกิจ และกิจกรรมใด ๆ ที่ขัดต่อจริยธรรมของบริษัท

3.2.3 การนำเสนอข้อมูลที่เหมาะสม กลุ่มบริษัทแคนนอนจะนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้องและซื่อสัตย์ในการดำเนินธุรกิจ เพื่อมิให้ลูกค้าเกิดความเข้าใจผิด รวมทั้งไม่ทำการโฆษณาใด ๆ เกินความเป็นจริงซึ่งอาจทำให้ผู้บริโภคเกิดความเข้าใจผิดได้

## 4. หลักปฏิบัติสำหรับผู้บริหารและพนักงาน

### 4.1 การปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมบริษัท

4.1.1 ยุติธรรมและซื่อสัตย์ พนักงานต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมและซื่อสัตย์ โดยจะไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการไม่ยุติธรรมหรือผิดต่อสังคมและจริยธรรมการเนินธุรกิจ

4.1.2 การปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกกฎหมาย พนักงานต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบของบริษัท

4.1.3 การตีความกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์บริษัทที่เกี่ยวข้อง กรณีที่มีคำถาม หรือมีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตีความ พนักงานต้องขอคำแนะนำจากฝ่ายงานที่ดูแลเรื่องนั้น ๆ อยู่

#### 4.2 ควบคุมดูแลทรัพย์สินของบริษัท

4.2.1 การดูแลทรัพย์สินอย่างเข้มงวด พนักงานต้องดูแลทรัพย์สินของบริษัทที่ตน สังกัดอยู่อย่างเข้มงวด

4.2.2 ห้ามใช้ทรัพย์สินไปในทางที่ไม่ถูกต้อง ห้ามพนักงานใช้ทรัพย์สินของบริษัท ในเรื่องส่วนตัว และห้ามนำทรัพย์สินออกจากบริเวณที่บริษัทกำหนด ยกเว้นกรณีที่มีกฎระเบียบบริษัท กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น เมื่อพนักงานสิ้นสุดสัญญาจ้างต้องคืนทรัพย์สินทั้งหมดที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่ ให้กับบริษัท

4.2.3 การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา พนักงานต้องดูแลทรัพย์สินทางปัญญาที่ บริษัทได้มาภายใต้ข้อกำหนดตามกฎหมายหรือกฎบริษัทอย่างเข้มงวด

#### 4.3 การบริหารข้อมูล

4.3.1 การควบคุมดูแลข้อมูลตามกฎหมายระเบียบ พนักงานต้องควบคุมดูแลความลับ ข้อมูลเฉพาะของบริษัท หรือข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณชนของกลุ่มบริษัทแคนนอน

4.3.2 ห้ามใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ห้ามพนักงานเปิดเผยความลับ หรือ ข้อมูล ที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะของบริษัทเพื่อความสะดวก หรือผลประโยชน์ หรือวัตถุประสงค์ส่วนตัว อื่น ๆ อีกทั้งถึงแม้จะพ้นจากการทำงานให้กับบริษัทไปแล้ว ก็ห้ามเปิดเผยหรือใช้ประโยชน์จากข้อมูล ที่ได้รับทราบมาจากการทำงานนั้น

4.3.3 ห้ามทำการใช้ข้อมูลภายในทำการซื้อขายหุ้น ห้ามพนักงานทำการซื้อขายหุ้น ของบริษัทตนหรือของบริษัทในเครือ หรือของบริษัทอื่น ที่ทำธุรกิจกับบริษัทตนที่ยังไม่มีการเปิดเผย ต่อสาธารณะ

4.3.4 ห้ามรับข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทอื่นด้วยวิธีการทุจริต ห้ามใช้วิธีการอันไม่เหมาะสม หรือผิดกฎหมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทอื่น

4.3.5 การรักษาข้อมูลของบริษัทอื่นอย่างเหมาะสม พนักงานต้องรักษาข้อมูลที่เป็น ความลับของบริษัทอื่นที่เปิดเผยให้กับบริษัทของตน ตามกฎของแต่ละบริษัทในกลุ่มแคนนอนและ ตามสัญญาที่ได้ให้ไว้กับบริษัทนั้น

#### 4.4 ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การแยกระหว่างเรื่องของบริษัทและเรื่องส่วนตัว

4.4.1 การหลีกเลี่ยงการขัดแย้งกันทางผลประโยชน์ พนักงานต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ การงานของตนและทำงานตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จึงห้ามพนักงาน ทุกคนมีผลประโยชน์ ส่วนตัวในเรื่องการทำธุรกิจร่วมกับบริษัทคู่ค้า

4.4.2 ห้ามเรียกร้อง รับ หรือเสนอซึ่งของขวัญ การเลี้ยงหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ห้าม พนักงานเรียกร้องหรือรับผลประโยชน์ต่าง ๆ เกินขอบเขตที่สมควรของสังคม อีกทั้งห้ามพนักงานให้ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมากับทางราชการ บริษัทคู่ค้าหรือลูกค้าของบริษัทเช่นเดียวกัน

4.4.3 ห้ามรับหุ้นที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ พนักงานต้องไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ การงานของตนในบริษัทเพื่อรับหุ้นที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ ไม่ว่าจะเป็นบริษัทคู่ค้า บริษัทที่ไป ลงทุน หรือผู้เจรจาสัญญาของบริษัทที่ตนเองสังกัดอยู่ เป็นต้น

4.5 การรักษาและยกระดับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

4.5.1 เคารพในส่วนบุคคลและห้ามมีการเลือกปฏิบัติ พนักงานต้องมีความเคารพ ซึ่งกัน และกัน ห้ามมีการเลือกปฏิบัติ

4.5.2 ห้ามมีการล่วงเกินทางเพศ พนักงานจะต้องไม่มีพฤติกรรมที่ใช้ความรุนแรง บังคับข่มขู่ ล่วงเกินทางเพศ ให้ร้ายดูหมิ่นหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ

4.5.3 ห้ามพกพาอาวุธและยาเสพติดเข้ามาในบริษัท ห้ามพนักงานพกพาปืน มีด ระเบิด อาวุธอื่น ๆ รวมถึงยาเสพติดที่ผิดกฎหมายเข้ามาในสถานที่ทำงาน

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉัตรปารี อยู่เย็น และ ญาศิณี อัครเวศน์ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจและความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 638 ราย จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 29 ปีขึ้นไป – 39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ รองลงมาเป็น ลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสนับสนุน มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติการ และส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน ตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านหัวหน้างาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหารทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้าน

การคงอยู่กับองค์กร นอกจากนี้ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุกในชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

พิชชา บุญสม (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริการกรณีศึกษา : พนักงานแผนกสินค้าสดประจำห้างสรรพสินค้าในกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ที่ผ่านมาที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของพนักงานในปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน 2) เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ที่ผ่านมาที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของพนักงานในปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน 3) อายุงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจของพนักงานในปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 4) ความพึงพอใจของพนักงานในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ที่มีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สุทัศน์ ครำในเมือง (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด กลุ่มตัวอย่างคือ นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน จำนวน 191 คน ใช้การศึกษาโดยวิธีการสำรวจ (Survey Method) สถิติที่ใช้ในการศึกษาเป็นสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน จากการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการ กรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุดที่มีประเภทข้าราชการที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2) ข้าราชการ กรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุดที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน 3) ข้าราชการ กรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุดที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน 4) ข้าราชการ กรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุดที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน 5) ข้าราชการ กรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน 6) ข้าราชการ กรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุดที่มีระยะเวลารับราชการที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน 7) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก 8) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก 9) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง 10) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก 11) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก 12) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

ความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง 13) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง 14) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

อมรรัตน์ สว่างอารมณ์ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง จำนวน 200 คน พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุช่วงเวลาการทำงานและลักษณะของบ้านพักต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความเข้มของแสงอุณหภูมิการวางผังสถานที่ทำงานและความปลอดภัยในการทำงานต่างกันมีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านลักษณะงานโอกาสความก้าวหน้าในงานผลตอบแทนและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญ

อทิตา ไขภู่พิรัตน์ (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทสยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา คือปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยบรรยากาศขององค์กรเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยกับพฤติกรรมผู้นำแบบบงการในลักษณะที่หัวหน้ามีบทบาทสำคัญมากในการตัดสินใจ หัวหน้าจัดตารางการทำงานที่แน่นอนให้ลูกน้อง หัวหน้าสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน หัวหน้าหัวหน้ามุ่งเน้นในผลงานที่ยอดเยี่ยม และหัวหน้าคาดหวังว่าลูกน้องจะทำงานสุดความสามารถ ลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้วยในด้านงานต้องใช้ความรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบ และปรากฏเป็นขึ้นเป็นอันและมองเห็นได้ชัดเจน รู้สึกว่างานบางอย่างมีความสำคัญต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ งานที่ทำอยู่ค่อนข้างง่าย และเป็นการทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้เรียบร้อยแล้วมีโอกาสในการตัดสินใจด้วยตนเองอาจกำหนดได้ว่างานนั้นจะทำด้วยวิธีใด และจะเสร็จเมื่อใดงานที่รับผิดชอบหากได้ผลดีต่อคนอื่น ๆ ก็จะได้ประโยชน์แต่ถ้าไม่ดีก็จะเกิดผลในทางตรงข้าม

วิยะดา เรื่องฤทธิ์ (2545) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของ

บุคลากรคอมพิวเตอร์มีดังนี้ 1) ระดับปัจจัยในงานด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานมีค่าอยู่ในระดับสูง 2) ระดับแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกระดับความเครียดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง 3) ตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพในการทำนายแนวโน้มการย้ายงานหรือการลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์ได้แก่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน 4) ระดับแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกระดับความเครียดและระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันเมื่อสถานภาพสมรสระดับการศึกษาประเภทขององค์กรประสบการณ์การทำงานและระดับความพึงพอใจของรายได้แตกต่างกัน

อริญญา มนูญญา (2545) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทยูโนแคลไทยแลนด์จำกัด ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทยูโนแคลไทยแลนด์จำกัด อยู่ในระดับสูงส่วนการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทยูโนแคลไทยแลนด์จำกัด จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลพบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ประเภทของพนักงานระดับเงินเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรไม่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทยูโนแคลไทยแลนด์จำกัดแตกต่างกัน และปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทยูโนแคลไทยแลนด์จำกัดได้แก่ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

จากบทวิจัยที่ได้นำมาศึกษา ผู้วิจัยพอสรุปเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยได้ว่าความพึงพอใจของพนักงานส่วนใหญ่ การวิจัยจะใช้หลักทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นหลัก ซึ่งผลการวิจัยจะมีความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันตามวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่ทำการศึกษาวิจัย บางองค์กรพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางถึงดี นั้นหมายความว่าองค์กรนั้น ๆ ให้ความสำคัญในเรื่องของทรัพยากรบุคคลมาก ทำให้พนักงานที่ทำงานอยู่ที่นั่นมีความพึงพอใจโดยรวมออกมาในระดับที่ดี เนื่องจากบุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ทางด้านความพึงพอใจคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ ทั้งสิ้น ส่วนปัจจัยจูงใจอย่างอื่น เช่น รายได้ การยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อม ความมั่นคง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ก็มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความเต็มใจในการทำงาน ซึ่งถ้าหากว่าพนักงานไม่มีความพึงพอใจแล้วผลงานก็จะออกมาไม่ดี ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรก็จะลดน้อยลง จากผลงานวิจัยที่นำมา



ประกอบ องค์การควรจะนำจุดบกพร่องไปปรับปรุงและแก้ไขเพื่อสร้างโอกาสในการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวสรุปอีกครั้งหนึ่งได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคาดหวังที่มีต่อองค์กร อันเกิดจากความต้องการการยอมรับ โอกาสความก้าวหน้า รายได้ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรจะได้ หมายความว่าความรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ซึ่งส่วนประกอบเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ซึ่งบุคคลจะปฏิบัติงานได้ดีก็ต่อเมื่อเขาเกิดความพึงพอใจนั่นเอง ดังนั้นการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์การ ควรจะให้ความสนใจในระดับต้น ๆ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

จากการค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาทำการกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดการวิจัย โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงสำรวจและได้แบ่งขั้นตอนออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร (Population)** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นพนักงานประจำและปฏิบัติงานที่ บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 2,958 คน (ฝ่ายบุคคล, บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด, 2555)

**ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)** กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (Finite Population) ใช้สูตรการคำนวณขนาดของประชากรของ ยามาเน่ (Yamane) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนจำนวน 352 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเก็บจากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นพนักงานประจำและปฏิบัติงานที่ บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำการเก็บในช่วงตั้งแต่

1 – 13 มีนาคม 2555 ดังนั้นจำนวนประชากรทั้งหมดของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 2,958 คน เมื่อแทนค่าตามสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 352 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (Numerical Rating) มี 5 ระดับ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check- list) เป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลผู้ทำการตอบแบบสอบถามมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อดังนี้

1. เพศ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check- list) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check- list) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. สถานภาพสมรส ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check- list) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
4. ระดับการศึกษา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check- list) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
5. อายุงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check- list) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
6. ภูมิลำเนา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check- list) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด โดยกำหนดเป็นระดับมาตราส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ คือ

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| 5 | หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| 4 | หมายถึง เห็นด้วย             |
| 3 | หมายถึง ไม่แน่ใจ             |
| 2 | หมายถึง ไม่เห็นด้วย          |
| 1 | หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

และมีเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนของความคิดเห็น จากค่าน้ำหนักของคะแนนความคิดเห็น 1 ถึง 5 โดยคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

**สูตร**

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำงานที่ บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กำหนดเป็นช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นได้ดังนี้

ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 1.00 – 1.80 แปลความว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 1.81 – 2.60 แปลความว่า ไม่เห็นด้วย

ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 2.61 – 3.40 แปลความว่า ไม่แน่ใจ

ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 3.41 – 4.20 แปลความว่า เห็นด้วย

ช่วงคะแนนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 4.21 – 5.00 แปลความว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ของพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำงานใน บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

**ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ**

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาแบบสอบถามต่าง ๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา ตลอดจนเปรียบเทียบและปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำไปแก้ไขสำนวนภาษา และ ความถูกต้องของเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงให้ถูกต้อง

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Method) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งกระทำโดยนำแบบสอบถามที่ได้จากการหาคุณภาพตามขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว จำนวน 352 ชุด ไปแจกให้กับผู้ตอบด้วยตนเอง ช่วงเวลาที่ใช้เก็บข้อมูลเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 - 13 มีนาคม 2555 รวมเป็นเวลา 13 วัน หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 352 ชุด ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบ และมีการจัดแยกแบบสอบถามที่มีผู้เขียนข้อเสนอแนะไว้อีกกลุ่มหนึ่งเพื่อความสะดวกในการจัดกลุ่มข้อมูลสำหรับตอนที่ 3 และได้้นำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมทางสถิติ

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ และนำข้อมูลที่ได้มากำหนดรหัสและลงรหัสข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์
2. วิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้
  - 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)
  - 2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
  - 2.3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ของบุคลากรฝ่ายผลิตที่ทำงานใน บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด นำมาจัดกลุ่มคำตอบ

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติและวิธีการทางสถิติที่ใช้ มีดังนี้

#### 1. การคำนวณหาขนาดตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากร
	N	แทน	ขนาดจำนวนประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ผู้วิจัยยอมรับได้ = 0.05

$$n = \frac{2,958}{1 + (2,958)(.05)^2}$$

$$n \sim 352 \text{ คน}$$

2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เช่น ค่าความถี่ร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะทางประชากร ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา เป็นต้น

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

3.1) ใช้สถิติ t-test เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มสองกลุ่มว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

3.2) F-test หรือ ONE WAY ANOVA (One Way Analysis of Valiance) วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่มขึ้นไป และจะต้องทำการทดสอบต่อไปว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างหรือคู่ใดที่ไม่แตกต่างกัน โดยวิธีการทดสอบนี้มีชื่อเรียกว่า การเปรียบเทียบเชิงซ้อนตามวิธี LSD (Least Significant Difference)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระเรื่องนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนพนักงานกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Square)
df	แทน	ชั้นของความอิสระ (Degree of freedom)
MS	แทน	ผลเฉลี่ยรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F (F-Distribution)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t (t-Distribution)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	112	31.8
หญิง	240	68.2
รวม	352	100.0

ผลจากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 352 คน โดยสามารถจำแนกตามเพศได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และเพศหญิง มีจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย



ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ช่วงอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	25	7.1
20 – 30 ปี	204	58.0
31 – 40 ปี	101	28.7
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	22	6.2
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100.0</b>

ผลจากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 352 คน โดยสามารถจำแนกตามอายุได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ ต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 อายุ 20 -30 ปี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 มากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 โดยผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อยู่ส่วนใหญ่อายุ 20 – 30 ปี รองลงมา อายุ 31 – 40 ปี อายุต่ำกว่า 20 ปี และ อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	197	56.0
สมรส	128	36.4
หม้าย / หย่าร้าง	27	7.7
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100.0</b>

ผลจากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 352 คน โดยสามารถจำแนกตามสถานภาพสมรสได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส โสด มีจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 สมรส มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 หม้าย / หย่าร้าง มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 โดยผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อยู่ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส เป็น โสด รองลงมา คือ สมรส และหม้าย / หย่าร้าง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	35	9.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย	79	22.4
อนุปริญญา / ปวส.	191	54.3
ปริญญาตรี	47	13.4
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100.0</b>

ผลจากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 532 คน โดยสามารถจำแนกตามระดับการศึกษาได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 มัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ระดับอนุปริญญา / ปวส. มีจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 โดยผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นับว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับปริญญาตรี และ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	114	32.4
6 - 10 ปี	145	41.2
11 - 15 ปี	62	17.6
16 ปีขึ้นไป	31	8.8
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100.0</b>

ผลจากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 352 คน โดยสามารถจำแนกตามอายุงาน ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงาน 1 - 5 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 อายุงาน 6 - 10 ปี มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 อายุงาน 11 - 15 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และ

อายุ 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 โดยผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นี้ส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 - 10 ปี รองลงมา คือ อายุงาน 1 - 5 ปี อายุงาน 11 - 15 ปี และ อายุงาน 16 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเหนือ	69	19.6
ภาคกลาง	160	45.5
ภาคอีสาน	76	21.6
ภาคใต้	47	13.4
<b>รวม</b>	<b>352</b>	<b>100.0</b>

ผลจากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 352 คน โดยสามารถจำแนกตามภูมิภาค ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมาจากภูมิภาค ภาคเหนือ มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ภาคกลาง มีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 ภาคอีสาน มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และภาคใต้ มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 โดยผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นี้ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคกลาง รองลงมา คือ ภาคอีสาน ภาคเหนือ และภาคใต้ ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ ความสามารถ	(2.8)	(55.1)	(28.1)	(10.5)	(3.4)	3.48	0.848	เห็นด้วย	4
ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในความรับผิดชอบมีความหลากหลาย	(12.2)	(48.0)	(27.0)	(12.2)	(0.6)	3.59	0.876	เห็นด้วย	3
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ	(3.1)	(38.9)	(42.9)	(13.1)	(2.0)	3.32	0.814	ไม่แน่ใจ	5
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	(3.4)	(33.5)	(44.3)	(16.8)	(2.0)	3.20	0.826	ไม่แน่ใจ	6
ท่านมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติ	(17.6)	(58.2)	(8.5)	(13.9)	(1.7)	3.76	0.958	เห็นด้วย	2
งานของท่านมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	(60.2)	(32.7)	(4.8)	(1.7)	(2)	4.50	0.720	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.64	0.840	เห็นด้วย	-

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านลักษณะงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.840)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายผลิต อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D. = 0.848) ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในความรับผิดชอบมีความหลากหลาย อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 0.876) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ย 3.32 (S.D. = 0.814) งานของท่านเป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ย 3.20 (S.D. = 0.826) ท่านมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับเห็นด้วย 3.76 (S.D. = 0.958) และ งานของท่านมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ

อย่างชัดเจน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D. = 0.720) สรุปได้ว่า งานของท่านมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัด เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ท่านมีความพึงใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติ เป็นอันดับ 2 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในความรับผิดชอบมีความหลากหลาย เป็นอันดับ 3 งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นอันดับ 4 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ เป็นอันดับ 5 และงานที่ท่านทำเป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นอันดับ 6 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.8** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านทัศนคติในการทำงาน

ด้านทัศนคติในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน	(64.8)	(31.2)	(3.1)	(0.9)	-	4.60	0.596	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	(13.6)	(46.3)	(34.4)	(4.8)	(0.9)	3.67	0.802	เห็นด้วย	5
ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จขึ้น	(18.5)	(51.4)	(28.1)	(1.7)	(0.3)	3.86	0.736	เห็นด้วย	3
ท่านพอใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงานในปัจจุบัน	(13.4)	(44.3)	(41.5)	(0.3)	(0.6)	3.70	0.721	เห็นด้วย	4
ท่านมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างถ่องแท้	(33.2)	(47.4)	(19.0)	(0.3)	-	4.14	0.719	เห็นด้วย	2
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.99	0.715	เห็นด้วย	-

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านทัศนคติในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.715)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน มีความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.60 (S.D. = 0.596) ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่

ปฏิบัติ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.802) ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.736) ท่านพอใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงานในปัจจุบัน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.721) และ ท่านมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอย่างถ่องแท้ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D. = 0.719) สรุปได้ว่า ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ท่านมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างถ่องแท้ เป็นอันดับ 2 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนที่ทำให้งานประสบความสำเร็จขึ้น เป็นอันดับ 3 ท่านพอใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงานในปัจจุบัน เป็นอันดับ 4 และท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ เป็นอันดับ 5 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.9** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับ ปัจจัย ความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
	เห็นด้วยอย่างอึด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างอึด				
อาคารสถานที่ของบริษัทมีความกว้างขวางเพียงพอ และสะดวกในการทำงาน	(7.4)	(48.0)	(36.6)	(6.8)	(1.1)	3.54	0.776	เห็นด้วย	4
มีระยะเวลาชั่วโมงในการปฏิบัติงานและเวลาพักที่เหมาะสม	(3.4)	(21.6)	(34.7)	(30.1)	(10.2)	2.78	1.008	ไม่แน่ใจ	5
บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอ เช่น ระบบการติดต่อสื่อสาร ยานพาหนะ	(8.5)	(62.8)	(22.4)	(5.7)	(0.6)	3.73	0.719	เห็นด้วย	2
มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานสมบูรณ์และเพียงพอ	(20.2)	(66.2)	(9.4)	(4.0)	(0.3)	4.02	0.694	เห็นด้วย	1
สภาพแวดล้อม ( เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง ) มีความเหมาะสม	(10.2)	(44.9)	(39.2)	(5.1)	(0.6)	3.59	0.764	เห็นด้วย	3
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.53	0.792	เห็นด้วย	-



**ตารางที่ 4.10** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ค่าจ้างและค่าตอบแทนของท่าน เหมาะสมกับลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	(2.3)	(23.9)	(48.3)	(24.1)	(1.4)	3.01	0.793	ไม่แน่ใจ	5
เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอ สำหรับมาตรฐานการครองชีพ ของท่าน	(3.1)	(22.4)	(41.8)	(30.1)	(2.6)	2.93	0.866	ไม่แน่ใจ	6
ท่านได้รับรายได้พิเศษจากการ ทำงาน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะ ฯลฯ เป็นไปอย่างเหมาะสม	(11.4)	(68.5)	(11.1)	(8.5)	(0.6)	3.82	0.764	เห็นด้วย	4
ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการ เรื่องค่าเบิยขยัน	(19.3)	(49.7)	(27.8)	(2.6)	(0.6)	3.85	0.777	เห็นด้วย	3
ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการ เรื่อง ค่ารักษาพยาบาล	(21.3)	(47.2)	(31.2)	(0.3)	-	3.89	0.726	เห็นด้วย	1
ท่านมีความพึงพอใจใน สวัสดิการ เรื่อง รถรับส่ง พนักงาน	(21.0)	(44.9)	(33.0)	(0.9)	(0.3)	3.86	0.762	เห็นด้วย	2
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.56	0.781	เห็นด้วย	-

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D. = 0.781)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ค่าจ้างและค่าตอบแทนของท่านเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ย 3.01 (S.D. = 0.793) เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐานการครองชีพของท่าน อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ย 2.93 (S.D. = 0.866) ท่านได้รับรายได้พิเศษจากการทำงาน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะ ฯลฯ เป็นไปอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.764) ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการ เรื่อง



ค่าเบี่ยงเบน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.777) ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการ เรื่อง ค่ารักษาพยาบาล อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.726) ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการ เรื่อง รถรับส่งพนักงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.86 (0.762) สรุปได้ว่า ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการ เรื่อง ค่ารักษาพยาบาล เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการ เรื่อง รถรับส่งพนักงาน เป็นอันดับ 2 ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการ เรื่องค่าเบี่ยงเบน เป็นอันดับ 3 ท่านได้รับรายได้พิเศษจากการทำงาน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะ ฯลฯ เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นอันดับ 4 ค่าจ้างและค่าตอบแทนของท่านเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นอันดับ 5 และ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐานการครองชีพของท่าน เป็นอันดับ 6 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.11** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทยพอใจ) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
	เห็นด้วยอย่างอึด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างอึด				
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	(23.6)	(59.1)	(13.4)	(3.7)	(0.3)	4.02	0.737	เห็นด้วย	2
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหามือท่านเกิดปัญหา	(35.2)	(49.1)	(15.6)	-	-	4.20	0.687	เห็นด้วย	1
ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	(20.2)	(55.1)	(22.7)	(2.0)	-	3.93	0.711	เห็นด้วย	3
ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	(7.4)	(53.4)	(30.4)	(8.8)	-	3.59	0.753	เห็นด้วย	4
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.94	0.722	เห็นด้วย	-

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.722)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = 0.737) เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อท่านเกิดปัญหา อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.687) ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานของท่าน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D. = 0.711) และ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 0.753) สรุปได้ว่า เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อท่านเกิดปัญหา เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เป็นอันดับ 2 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานของท่าน เป็นอันดับ 3 และ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี เป็นอันดับ 4 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.12** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านนโยบายและการปฏิบัติ

ด้านนโยบาย และการปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	5	4	3	2	1				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
บริษัทมีกฎระเบียบที่ กำหนดไว้อย่างเหมาะสม	(6.8)	(53.4)	(14.8)	(17.9)	(7.1)	3.35	1.073	เห็นด้วย	3
ท่านมีส่วนร่วมในการให้ ข้อมูลและรายละเอียดใน การกำหนดนโยบายและ แผนขององค์กร	(1.4)	(21.3)	(42.3)	(26.7)	(8.2)	2.81	0.912	ไม่แน่ใจ	4
ท่านคิดว่านโยบายที่ บริษัทกำหนดมีความ ชัดเจน ทันสมัย และ สามารถนำไปปฏิบัติจริง	(11.9)	(56.0)	(3.1)	(21.3)	(7.7)	3.43	1.172	เห็นด้วย	2

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านนโยบาย และการปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
	5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่ แน่ใจ	2 ไม่ เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
ท่านเห็นด้วยกับการที่ บริษัทได้มีการจัดฝึก อบรมให้พนักงานบ่อย ครั้ง เพื่อให้มีความรู้ ความชำนาญในการทำ งานที่ทำอย่างต่อเนื่อง	(18.5)	(70.7)	(6.2)	(4.3)	(0.3)	4.03	0.666	เห็นด้วย	1
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.41	0.956	เห็นด้วย	-

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไซเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามด้านนโยบายและการปฏิบัติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D. = 0.956)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า บริษัทมีกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม พนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D. = 1.073) ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและรายละเอียดในการกำหนดนโยบายและแผนขององค์กร อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ย 2.81 (S.D. = 0.912) ท่านคิดว่านโยบายที่บริษัทกำหนดมีความชัดเจน ทันสมัย และสามารถนำไปปฏิบัติจริง อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D. = 1.172) และ ท่านเห็นด้วยกับการที่บริษัทได้มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานบ่อยครั้ง เพื่อให้มีความรู้ความชำนาญในการทำงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.666) สรุปได้ว่า ท่านเห็นด้วยกับการที่บริษัทได้มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานบ่อยครั้ง เพื่อให้มีความรู้ความชำนาญในการทำงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ท่านคิดว่านโยบายที่บริษัทกำหนดมีความชัดเจน ทันสมัย และสามารถนำไปปฏิบัติจริง เป็นอันดับ 2 บริษัทมีกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม เป็นอันดับ 3 และ ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและรายละเอียดในการกำหนดนโยบายและแผนขององค์กร เป็นอันดับ 4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้านของความเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
ด้านลักษณะงาน	3.64	0.840	เห็นด้วย	3
ด้านทัศนคติในการทำงาน	3.99	0.715	เห็นด้วย	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.53	0.792	เห็นด้วย	5
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	3.56	0.781	เห็นด้วย	4
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.722	เห็นด้วย	2
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	3.41	0.956	เห็นด้วย	6
ปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.68	0.801	เห็นด้วย	-

จากตารางที่ 4.13 ผลการสรุปค่าเฉลี่ยโดยรวมในแต่ละด้านของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D. = 0.801)

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความคิดเห็นด้านทัศนคติในการทำงานมีความเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.715) รองลงมา คือ ความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.722) ความคิดเห็นด้านลักษณะงาน มีความเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 3 มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.840) ความคิดเห็นด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน มีความเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 4 มีค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D. = 0.781) ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 5 มีค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D. = 0.792) และความคิดเห็นด้านนโยบายและการปฏิบัติอยู่ในระดับเห็นด้วย เป็นอันดับ 6 มีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D. = 0.956) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** การทดสอบสมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้การวิเคราะห์ t-test (Independent Samples t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.14** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ความพึงพอใจในงาน	เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ชาย	112	3.02	1.057	-	0.193
	หญิง	240	3.16	0.925	1.304	
ด้านทัศนคติในการทำงาน	ชาย	112	3.44	0.836	-	0.365
	หญิง	240	3.52	0.787	0.907	
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ชาย	112	3.09	0.679	0.405	0.686
	หญิง	240	3.06	0.663		
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	ชาย	112	2.98	0.697	-	0.097
	หญิง	240	3.11	0.678	1.665	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	112	3.11	0.831	1.807	0.072
	หญิง	240	3.28	0.802		
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	ชาย	112	2.94	0.751	-	<b>0.041*</b>
	หญิง	240	3.12	0.796	2.049	
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจ ในงานโดยรวม	ชาย	112	3.09	0.809	-	0.242
	หญิง	240	3.21	0.775	0.619	

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึงนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.242 มากกว่า 0.05

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.193 ด้านทัศนคติในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.365 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.685 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.097 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.072 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานเนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านนโยบายและการปฏิบัติ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** การทดสอบสมมติฐานมากกว่า 2 กลุ่ม ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่มกรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.1** พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางได้ดังนี้

**ตารางที่ 4.15** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.047	3	1.682		
	ภายในกลุ่ม	325.177	348	0.934	1.800	0.147
	รวม	330.224	351			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านทัศนคติในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.387	3	1.129		
	ภายในกลุ่ม	222.601	348	0.640	1.765	0.154
	รวม	225.989	351			
ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.949	3	0.650		
	ภายในกลุ่ม	154.415	348	0.444	1.464	0.224
	รวม	156.364	351			
ด้านสวัสดิการและ ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.861	3	2.287		
	ภายในกลุ่ม	158.363	348	0.455	5.026	<b>0.002**</b>
	รวม	165.224	351			
ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.332	3	0.777		
	ภายในกลุ่ม	230.384	348	0.662	1.174	0.319
	รวม	232.716	351			
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.551	3	0.184		
	ภายในกลุ่ม	216.074	348	0.621	0.296	0.828
	รวม	216.625	351			
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ พึงพอใจในงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.3545	3	1.118		
	ภายในกลุ่ม	217.836	348	0.626	1.923	0.279
	รวม	221.190	351			

หมายเหตุ เครื่องหมาย \*\* หมายถึงนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.279 ซึ่งมากกว่า 0.05



เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.147 ด้านทัศนคติในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.154 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.224 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.319 และด้านนโยบายและการปฏิบัติ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.828 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น บุคลากรฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน

แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มโดยใช้วิธี LSD ได้ดังนี้

**ตารางที่ 4.16** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ เป็นรายคู่

ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ตอบแทน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
กลุ่ม I	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี	3.04	-	-0.117 (0.414)	0.179 (0.237)	-0.233 (0.239)
20 – 30 ปี	3.16	-	-	0.295 <b>(0.000**)</b>	-0.116 (0.445)
31 – 40 ปี	2.86	-	-	-	-0.411 <b>(0.010**)</b>
สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	3.27	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.



จากตารางที่ 4.16 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า อายุ 31 – 40 ปี

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า อายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป

**สมมติฐานที่ 2.2** พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.17** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.034	2	0.017		
	ภายในกลุ่ม	330.191	349	0.946	0.018	0.982
	รวม	330.224	351			
ด้านทัศนคติในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.080	2	0.040		
	ภายในกลุ่ม	225.909	349	0.647	0.062	0.940
	รวม	225.989	351			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.964	2	0.482		
	ภายในกลุ่ม	155.400	349	0.445	1.083	0.340
	รวม	156.364	351			
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.524	2	0.262		
	ภายในกลุ่ม	164.701	349	0.472	0.555	0.575
	รวม	165.224	351			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.548	2	1.774		
	ภายในกลุ่ม	229.168	349	0.657	2.702	0.068
	รวม	232.716	351			
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.014	2	0.007		
	ภายในกลุ่ม	216.611	349	0.621	0.110	0.989
	รวม	216.625	351			
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย	ระหว่างกลุ่ม	0.861	2	0.430		
ความพึงพอใจในงาน	ภายในกลุ่ม	220.330	349	0.631	0.755	0.649
โดยรวม	รวม	221.190	351			

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.982 ด้านทัศนคติในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.940 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.340 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.575 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.068 และด้านนโยบายและการปฏิบัติ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.989 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

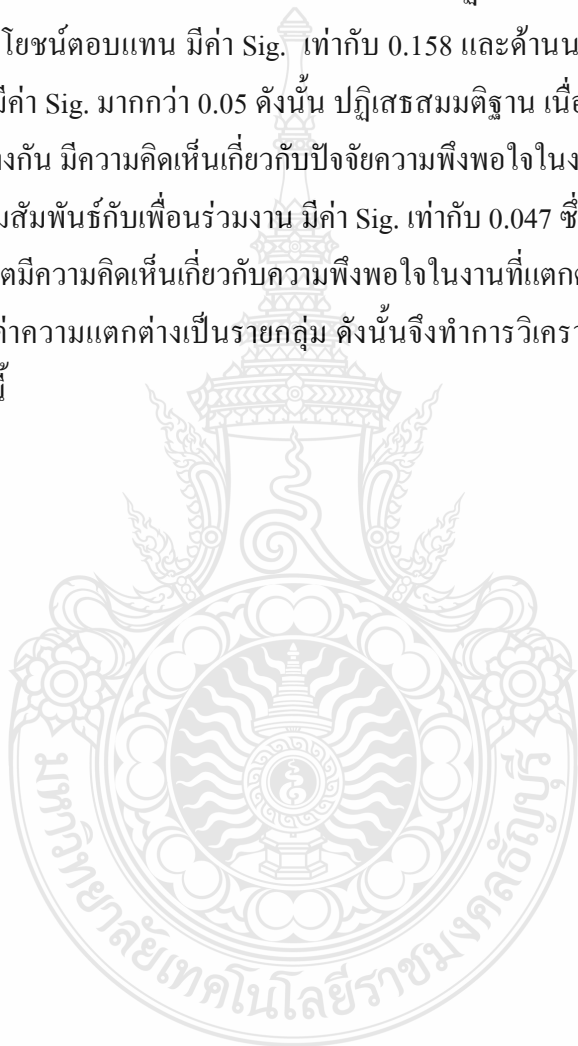
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.950	3	1.317		
	ภายในกลุ่ม	326.274	348	0.938	1.404	0.241
	รวม	330.224	351			
ด้านทัศนคติในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.905	3	0.635		
	ภายในกลุ่ม	224.083	348	0.644	0.986	0.399
	รวม	225.989	351			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.986	3	0.329		
	ภายในกลุ่ม	155.378	348	0.446	0.736	0.531
	รวม	156.364	351			
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.445	3	0.815		
	ภายในกลุ่ม	162.780	348	0.468	1.742	0.158
	รวม	165.224	351			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.251	3	1.750		
	ภายในกลุ่ม	227.465	348	0.654	2.678	<b>0.047*</b>
	รวม	232.716	351			
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.319	3	1.106		
	ภายในกลุ่ม	213.306	348	0.613	1.805	0.146
	รวม	216.625	351			
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.976	3	0.992		
	ภายในกลุ่ม	218.214	348	0.627	1.559	0.254
	รวม	221.190	351			

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.241 ด้านทัศนคติในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.399 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.531 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.158 และด้านนโยบายและการปฏิบัติ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.146 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่าสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น บุคลากรฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน

แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มโดยใช้วิธี LSD ได้ดังนี้



**ตารางที่ 4.19** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
กลุ่ม I	$\bar{x}$	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.20	-	-0.053 (0.746)	0.059 (0.693)	-0.311 (0.086)
มัธยมศึกษาตอน ปลาย	3.25	-	-	0.112 (0.302)	-0.257 (0.085)
อนุปริญญา/ปวส.	3.14	-	-	-	-0.369 (0.005*)
ปริญญาตรี	3.51	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.19 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาปริญญา

**สมมติฐานที่ 2.4** บุคลากรฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.20** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.763	3	0.588		
	ภายในกลุ่ม	328.462	348	0.944	0.622	0.601
	รวม	330.224	351			
ด้านทัศนคติในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.217	3	0.739		
	ภายในกลุ่ม	223.772	348	0.643	1.149	0.329
	รวม	225.989	351			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.386	3	0.462		
	ภายในกลุ่ม	154.977	348	0.445	1.038	0.376
	รวม	156.364	351			
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.688	3	0.229		
	ภายในกลุ่ม	164.536	348	0.473	0.485	0.693
	รวม	165.224	351			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.900	3	2.967		
	ภายในกลุ่ม	223.815	348	0.643	4.613	<b>0.004**</b>
	รวม	232.716	351			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.751	3	0.917		
	ภายในกลุ่ม	213.874	348	0.615	1.492	0.216
	รวม	216.625	351			
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย	ระหว่างกลุ่ม	2.951	3	0.984		
ความพึงพอใจในงาน	ภายในกลุ่ม	218.239	348	0.627	1.567	0.370
โดยรวม	รวม	221.190	351			

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึงนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึงนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดย มีค่า Sig. มากกว่า 0.05

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.601 ด้านทัศนคติในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.329 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.376 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.693 และด้านนโยบายและการปฏิบัติ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.216 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน

แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มโดยใช้วิธี LSD ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงาน เป็นรายคู่

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		1 – 5 ปี	6 -10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	$\bar{x}$	3.10	2.83	3.03	3.03
1 – 5 ปี	3.10	-	0.368 (0.000**)	0.252 (0.047*)	0.140 (0.391)
6 – 10 ปี	2.83	-	-	-0.115 (0.344)	-0.228 (0.151)
11 – 15 ปี	3.03	-	-	-	-0.113 (0.523)
16 ปีขึ้นไป	3.03	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.21 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี และ บุคลากรที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี



สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านภูมิลำเนา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.808	3	0.269		
	ภายในกลุ่ม	329.416	348	0.947	0.285	0.837
	รวม	330.224	351			
ด้านทัศนคติในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.462	3	0.154		
	ภายในกลุ่ม	225.527	348	0.648	0.238	0.870
	รวม	225.989	351			
ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.739	3	0.246		
	ภายในกลุ่ม	155.625	348	0.447	0.551	0.648
	รวม	156.364	351			
ด้านสวัสดิการและ ผลประโยชน์ตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.835	3	1.278		
	ภายในกลุ่ม	161.390	348	0.464	2.756	<b>0.042*</b>
	รวม	165.224	351			
ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.963	3	0.988		
	ภายในกลุ่ม	229.753	348	0.660	1.496	0.215
	รวม	232.716	351			
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.388	3	0.129		
	ภายในกลุ่ม	216.237	348	0.621	0.208	0.891
	รวม	216.625	351			
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ความพึงพอใจในงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.533	3	0.511		
	ภายในกลุ่ม	219.658	348	0.631	0.922	0.584
	รวม	221.190	351			

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านภูมิภาค พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีภูมิภาคแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.837 ด้านทัศนคติในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.870 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.215 และด้านนโยบายและการปฏิบัติ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.891 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานเนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตที่มีภูมิภาคแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่าสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน

แสดงว่า พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มโดยใช้วิธี LSD ได้ดังนี้

**ตารางที่ 4.23** แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านภูมิภาค เป็นรายคู่

ด้านสวัสดิการ และ ผลประโยชน์ตอบแทน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
กลุ่ม I	$\bar{x}$	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	ภาคอีสาน	ภาคใต้
ภาคเหนือ	2.87	-	-0.280 (0.05*)	-0.223 (0.050)	-0.194 (0.132)
ภาคกลาง	3.15	-	-	0.058 (0.542)	0.086 (0.446)
ภาคอีสาน	3.09	-	-	-	0.028 (0.823)
ภาคใต้	3.06	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่า Sig.

จากตารางที่ 4.23 พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า ภาคกลาง

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด

จากการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดของการวิจัยเรื่องปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ที่ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	36	10.23
ผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	316	89.77
รวม	352	100.00

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดพบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งสิ้น 352 คน ส่วนใหญ่ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 89.77 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.23

จากการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอแนะที่ได้จากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อเสนอแนะ โดยสรุปได้ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะโดยรวม

1. บริษัทควรพิจารณาเพิ่มเงินเดือนและ โบนัส เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้รายได้ไม่เพียงพอค่าใช้จ่าย
2. บริษัทควรพิจารณาเรื่องรถรับส่ง ควรมารับและส่งตรงตามเวลา
3. บริษัทควรพิจารณาเพิ่มเวลาพักกลางวัน จาก 45 นาที เป็น 1 ชั่วโมง
4. บริษัทควรพิจารณาให้มีการปรับเปลี่ยนงาน หรือย้ายงาน ไปแผนกอื่นเพื่อลดความซ้ำซากจำเจในงานที่ทำ
5. บริษัทควรพิจารณาปรับเปลี่ยนกะเป็น 2 อาทิตย์ต่อกะ ไม่ใช่อาทิตย์เว้นอาทิตย์



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต เพื่อที่จะได้เป็นข้อมูลสำหรับองค์กรที่มีธุรกิจคล้ายคลึงกัน ในการดูแลทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจัดว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร การที่จะสามารถตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานได้นั้นจะต้องทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานก่อน เพื่อที่จะได้สามารถนำไปวางแผนกลยุทธ์ทางด้านบุคลากร เพื่อตอบสนองให้ตรงความต้องการของพนักงานต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์โดยสรุปออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 352 คน สรุปผลได้จากการศึกษา ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 352 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.8 ส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมามีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมามีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 36.4 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมามีระดับ

การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 22.4 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมามีอายุงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.4 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมามีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคอีสาน คิดเป็นร้อยละ 21.6

## ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 352 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.68

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหา ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ได้แก่

1. ด้านทัศนคติในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.99
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94
3. ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64
4. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.56
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.53
6. ด้านนโยบายและการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.41

และเมื่อพิจารณาข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน กลุ่มตัวอย่าง พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

**ด้านลักษณะงาน** พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับได้ดังนี้

1. งานของท่านมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
2. ท่านมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติ
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในความรับผิดชอบมีความหลากหลาย
4. งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถ
5. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ
6. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

**ด้านทัศนคติในการทำงาน** พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน
2. ท่านมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างถ่องแท้
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จขึ้น
4. ท่านพอใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงานในปัจจุบัน
5. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

**ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไสเทค (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับได้ดังนี้

1. มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานสมบูรณ์และเพียงพอ
2. บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอ เช่น ระบบการติดต่อสื่อสาร ยานพาหนะ

3. สภาพแวดล้อม (เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง) มีความเหมาะสม
4. อาคารสถานที่ของบริษัทมีความกว้างขวางเพียงพอ และสะดวกในการทำงาน
5. มีระยะเวลาชั่วโมงในการปฏิบัติงานและเวลาพักที่เหมาะสม

**ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน** พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไสเทค (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการ เรื่อง ค่ารักษาพยาบาล
2. ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการ เรื่อง รถรับส่งพนักงาน
3. ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการ เรื่อง ค่าเบี้ยขยัน
4. ท่านได้รับรายได้พิเศษจากการทำงาน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ากะ ฯลฯ เป็นไปอย่างเหมาะสม
5. ค่าจ้างและค่าตอบแทนของท่านเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ
6. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐานการครองชีพของท่าน

**ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไสเทค (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับได้ดังนี้

1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือแนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อท่านเกิดปัญหา
2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
3. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานของท่าน
4. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี

**ด้านนโยบายและการปฏิบัติ** พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไสเทค (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับได้ดังนี้

1. ท่านเห็นด้วยกับการที่บริษัทได้มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานบ่อยครั้ง เพื่อให้ความรู้ความชำนาญในการทำงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง
2. ท่านคิดว่านโยบายที่บริษัทกำหนดมีความชัดเจน ทันสมัย และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
3. บริษัทมีกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน
4. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล และรายละเอียดในการกำหนดนโยบายและแผนขององค์กร

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** การทดสอบสมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้การวิเคราะห์ t-test (Independent Samples t-test)

ผลการทดสอบส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านนโยบายและการปฏิบัติ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก ยอมรับสมมติฐานรอง คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** การทดสอบสมมติฐานมากกว่า 2 กลุ่ม ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่มกรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference)

**สมมติฐานที่ 2.1** สรุปได้ว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน โดยพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี



พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป

**สมมติฐานที่ 2.2** สรุปได้ว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความพึงพอใจในงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยรวมไม่แตกต่าง โดยแต่ละด้านมีค่า Sig. มากกว่า 0.05

**สมมติฐานที่ 2.3** สรุปได้ว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความพึงพอใจในงานพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

**สมมติฐานที่ 2.4** สรุปได้ว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัดที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 11–15 ปี

**สมมติฐานที่ 2.5** สรุปได้ว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัดที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน โดยพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัดที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคกลาง

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา

จากผลการวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไซเทค (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นที่สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

**การอภิปรายผลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนนอน ไซเทค (ประเทศไทย) จำกัด**

จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไซเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 352 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 มีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีอายุงาน 6 – 10 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 และมีภูมิลำเนาอยู่ภาคกลาง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5

**การอภิปรายผลความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไซเทค (ประเทศไทย) จำกัด**

1. ด้านลักษณะงาน พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยจนเกินไป การปฏิบัติงานต้องใช้ความละเอียดรอบคอบเนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญ แต่งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติเหมือนกันซ้ำ ๆ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ดังนั้นจึงควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

2. ด้านทัศนคติในการทำงาน พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เพราะงานที่ทำไม่ค่อยมีความแตกต่างเท่าไร พนักงานเข้างานเป็นกะเหมือนกัน

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ โดยเฉพาะอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานควรพร้อมใช้งานเพราะจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและคล่องตัว ทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จที่กำหนดไว้

4. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยในส่วนของสวัสดิการค่าเบิยขยัน ค่ารักษาพยาบาล รับผิดชอบพนักงาน ค่าล่วงเวลา และค่ากะ เป็นไปอย่างเหมาะสม แต่ควรมีการปรับเปลี่ยนในส่วนของกรเพิ่มเงินเดือนหรือ โบนัสให้สมดุลกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ด้วยลักษณะงานจะต้องเกี่ยวข้องกับเพื่อน ช่วยเหลือกันจากเพื่อนร่วมงาน เพราะงานมีความเกี่ยวพันจะทำคนเดียวไม่ได้

6. ด้านนโยบายและการปฏิบัติ พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เพราะถือว่านโยบายของบริษัทที่มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานบ่อยครั้งเพื่อให้ความรู้ และความชำนาญในสายงาน และกฎระเบียบของบริษัทเป็นสิ่งที่ปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

1. พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งชายและหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านทัศนคติในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา บุญสม (2551) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริการ กรณีศึกษา พนักงานแผนกสินค้าสดประจำห้างสรรพสินค้าในกรุงเทพฯ พบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ได้ทำให้ความพึงพอใจในปัจจัยงานและปัจจัยค่าตอบแทนแตกต่างกัน ดังนั้นพนักงานเพศชายและหญิงจึงไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้พบว่า มีข้อขัดแย้งจากสมมติฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ 1 ด้าน คือด้านนโยบายและการปฏิบัติ

2. พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมากกว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุ 31 - 40 ปี และ พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทัศน์ ครำในเมือง (2550) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด แต่จะแตกต่างกันใน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส. จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งอาจจะตีความได้ว่า เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่ใช้แรงงานมากกว่าทักษะอื่น ดังนั้นพนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เพราะงานในระดับนี้ไม่จำเป็นจะต้องจ้างพนักงานที่มีระดับความรู้สูง และถึงแม้พนักงานที่มีความรู้สูงต้องการจะทำงาน พวกเขาเหล่านั้นก็จะทำงานได้ไม่นาน

5. พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในงานมากกว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุงาน 6-10 ปี และ พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุงาน 11-15 ปี

6. พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และแตกต่างกันในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน เนื่องจากว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคกลาง

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านลักษณะงาน ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ เรื่องของงานที่ทำเป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารของบริษัทควรปรับปรุงลักษณะงานให้พนักงานได้มีโอกาสออกความคิดเห็นที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของตนเอง หัวหน้างานจากที่สั่งการอย่างเดียว ควรจะมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็อาจจะเป็นการเสริมสร้างความคิดใหม่ ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ และยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหรือเป็นการเพิ่มทักษะในการทำงานของพนักงานไปในตัว

2. ด้านทัศนคติในการทำงาน ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารของบริษัทควรจะมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานฝ่ายผลิต เสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน หรืออาจจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในเรื่องของความมั่นคง และความภาคภูมิใจขององค์กร เพื่อให้เขาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานให้กับบริษัท

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาชั่วโมงการทำงาน และเวลาพักที่เหมาะสม ผู้บริหารของบริษัทควรปรับเปลี่ยนระยะเวลาการทำงาน

รวมถึงเวลาพักกลางวันให้เหมาะสม หรืออาจจะเปลี่ยนแปลงจากเดิม เช่น ควรเปลี่ยนเวลาพักกลางวัน จาก 45 นาที เป็น 1 ชั่วโมง

4. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐานการครองชีพ ผู้บริหารของบริษัทควรพิจารณาปรับปรุง เพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ เข้ามาเช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ หรือ ค่าน้ำมัน เป็นต้น ถ้าไม่สามารถที่จะปรับเปลี่ยนในเรื่องของเงินเดือนพนักงาน

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การเข้า กับเพื่อนร่วมงานได้ดี ผู้บริหารของบริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานในแผนกมีความร่วมมือร่วมกัน โดยอาจจะสนับสนุนด้านเงินทุนเพื่อจัดกิจกรรมสัมพันธ์ภายในแผนก หรือสังกัดที่พนักงาน ทำงานอยู่ เช่นการไปท่องเที่ยวต่างจังหวัด เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับพนักงานที่ ทำงานภายในแผนกเดียวกัน

6. ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วม ในการให้ข้อมูลรายละเอียดในการกำหนดนโยบาย และแผนขององค์กร ผู้บริหารของบริษัทควรนำข้อ นี้ไปพิจารณา และเมื่อมีการกำหนดนโยบายใหม่ ๆ ออกมา ควรจะมีการสำรวจความคิดเห็นของ พนักงาน เพื่อให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการออกนโยบาย ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพอใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในฝ่ายอื่น หรือทุกแผนกในบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด
2. ควรศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด
4. ควรศึกษาความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ และ นำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลการค้นคว้าอิสระชิ้นนี้

## บรรณานุกรม

- แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด. 2554. “ประวัติแคนนอนในประเทศไทย,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.canon.co.th>, [สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554]
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญใจ มีทิพย์. 2551. “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณี กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.riclib.nrct.go.th/abs/old/t111101.pdf>, [สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554]
- ฉัตรปารี อยู่เย็น และญาติณี อัสเวศน์. 2553. แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี : รายงานการวิจัย. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชญัญญากัด โพธิ์ตุ่น. 2551. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมืองทอง เซอร์วิส เซล แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ฉันทฐา กริหิรัญ. 2550. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญวรรณ ตันดินาคม. 2550. การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในงาน ระหว่างพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน. การค้นคว้าอิสระบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาติรี เสาวให้สกุลชัย. 2550. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริหารเขตนครหลวง บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นารีรัตน์ กว้างขวาง. 2547. ความพึงพอใจของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. งานวิจัย. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- นิตวรรณ สุขพัฒน์. 2550. ความรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากุล. 2551. **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทีน หงษ์แก้ว. 2544. **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารในโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์. 2554. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทน้ำมันเชื้อเพลิงซึ่งจำกัด,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.riclib.nrct.go.th/abs/2550/ab177300.pdf>, [สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554]
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2545. **คุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** โครงการวิจัย. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชชา บุญสม. 2551. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริการ กรณีศึกษา : พนักงานแผนกสินค้าสดประจำห้างสรรพสินค้าในกรุงเทพฯ.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภานุมาส พูนรักษา. 2549. **ทัศนคติของคนรุ่นใหม่ต่อปัจจัยที่มีผลกับความตั้งใจในการลาออกจากงานในกรุงเทพมหานคร.** โครงการพิเศษบริหารธุรกิจบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน 2542. “ความหมายของคำว่าพึงพอใจ,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-search-all-x.asp>, [สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2554]
- ลาวัลย์ พร้อมสุข. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิยะดา เรืองฤทธิ์. 2545. **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิรุฬ พรรณเทวี. 2542. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงาน  
กระทรวงมหาดไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สลักจิต สุมันตกุล. 2551. การประยุกต์ใช้กลยุทธ์ทางการตลาดของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึง  
พอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุทัศน์ ครำในเมือง. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการ  
เงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อริตา ไข่มุกพิริตน์. 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท  
สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒ.
- อมรรัตน์ สว่างอารมณ์. 2549. ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจ  
ในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปัง  
ตัวอย่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร  
เหนือ.
- อรัญญา มนูญญา. 2545. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทยูโนแคลไทย  
แลนด์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

**แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ**  
**เรื่อง**  
**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต**  
**บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด**

**ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี  2. 20 – 30 ปี  
 3. 31 – 40 ปี  4. สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. โสด  2. สมรส  
 3. หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1. มัธยมศึกษาตอนต้น  2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.  
 3. อนุปริญญา/ปวส.  4. ปริญญาตรี

5. อายุงาน

1. 1-5 ปี  2. 6-10 ปี  
 3. 11-15 ปี  4. 16 ปีขึ้นไป

6. ภูมิภาค

1. ภาคเหนือ  2. ภาคกลาง  
 3. ภาคอีสาน  4. ภาคใต้

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรฝ่ายผลิต และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด โดยกำหนดเป็นระดับมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตามระดับความคิดเห็น คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โปรดพิจารณาองค์ประกอบแต่ละข้ออย่างละเอียด ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึก หรือ สภาพที่ท่านกำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน และให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ตรงกับตัวเลขที่ท่านต้องการ

ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>1. ด้านลักษณะงาน</b>					
1.1 งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ ความสามารถ					
1.2 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในความรับผิดชอบมีความหลากหลาย					
1.3 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ					
1.4 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์					
1.5 ท่านมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติ					
1.6 งานของท่านมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
<b>2. ด้านทัศนคติในการทำงาน</b>					
2.1 ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน					
2.2 ท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ					
2.3 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ					
2.4 ท่านพอใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงานในปัจจุบัน					
2.5 ท่านมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างถ่องแท้					
<b>3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>					
3.1 อาคาร สถานที่ของบริษัทมีความกว้างขวาง เพียงพอ และสะดวกในการทำงาน					
3.2 มีระยะเวลาชั่วโมงในการปฏิบัติงาน และเวลาพักที่เหมาะสม					
3.3 บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอ เช่น ระบบการติดต่อสื่อสาร ยานพาหนะ					

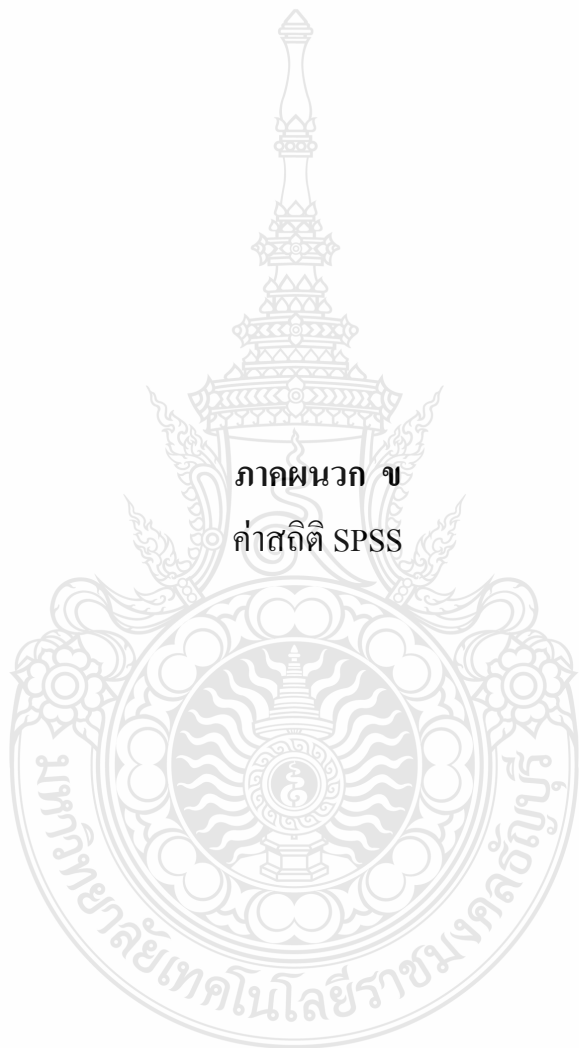
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>					
3.4 มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สมบูรณ์ และเพียงพอ					
3.5 สภาพแวดล้อม (เช่น อุณหภูมิ, แสงสว่าง) มีความเหมาะสม					
<b>4. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน</b>					
4.1 ค่าจ้างและค่าตอบแทนของท่านเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
4.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐานการครองชีพของท่าน					
4.3 สวัสดิการของบริษัทมีความเหมาะสมและเพียงพอแล้ว					
4.4 ท่านได้รับรายได้พิเศษจากการทำงาน เช่น ค่าล่วงเวลา, ค่ากะ ฯลฯ เป็นไปอย่างเหมาะสม					
<b>5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
5.1 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
5.2 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือแนะนำและช่วยแก้ปัญหาเมื่อท่านเกิดปัญหา					
5.3 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
5.4 ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
<b>6. ด้านนโยบายและการปฏิบัติ</b>					
6.1 บริษัทมีกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม					
6.2 ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล และรายละเอียดในการกำหนดนโยบาย และแผนขององค์กร					
6.3 ท่านคิดว่านโยบายที่บริษัทกำหนดมีความชัดเจน ทันสมัย และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
6.4 ท่านเห็นด้วยกับการที่บริษัทได้มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานบ่อยครั้ง เพื่อให้มีความรู้ ความชำนาญในการทำงานที่ทําอย่างต่อเนื่อง					

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของบุคลากรฝ่ายผลิตที่ทำงานใน บริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด

1. ข้อเสนอแนะ ที่จะทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจในงาน

.....  
 .....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข  
ค่าสถิติ SPSS

## Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านลักษณะงาน	ชาย	112	3.02	1.057	.100
	หญิง	240	3.16	.925	.060
ด้านทัศนคติในการทำงาน	ชาย	112	3.44	.836	.079
	หญิง	240	3.52	.787	.051
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ชาย	112	3.09	.679	.064
	หญิง	240	3.06	.663	.043
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	ชาย	112	2.98	.697	.066
	หญิง	240	3.11	.678	.044
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	112	3.11	.831	.079
	หญิง	240	3.28	.802	.052
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	ชาย	112	2.94	.751	.071
	หญิง	240	3.12	.796	.051



**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านลักษณะงาน	Equal variances assumed	.587	.444	-1.304	350	.193	-.145	.111	-.363	.073
	Equal variances not assumed			-1.243	193.163	.215	-.145	.116	-.374	.085
ด้านทัศนคติในการทำงาน	Equal variances assumed	1.213	.271	-.907	350	.365	-.083	.092	-.264	.097
	Equal variances not assumed			-.887	205.411	.376	-.083	.094	-.268	.102
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	Equal variances assumed	.107	.743	.405	350	.686	.031	.076	-.119	.181
	Equal variances not assumed			.401	212.477	.688	.031	.077	-.121	.183
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	Equal variances assumed	.289	.591	-1.665	350	.097	-.130	.078	-.284	.024
	Equal variances not assumed			-1.648	211.533	.101	-.130	.079	-.286	.026
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Equal variances assumed	1.440	.231	-1.807	350	.072	-.168	.093	-.351	.015
	Equal variances not assumed			-1.784	210.037	.076	-.168	.094	-.353	.018
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	Equal variances assumed	.561	.454	-2.049	350	.041	-.183	.089	-.359	-.007
	Equal variances not assumed			-2.093	228.815	.037	-.183	.088	-.356	-.011



## Oneway ด้านอายุ

### Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 20 ปี	25	2.92	1.038	.208	2.49	3.35	1	5
	20-30 ปี	204	3.18	.982	.069	3.04	3.31	1	5
	31-40 ปี	101	3.13	.913	.091	2.95	3.31	1	5
	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	22	2.73	.985	.210	2.29	3.16	1	4
	Total	352	3.12	.970	.052	3.01	3.22	1	5
ด้านทัศนคติในการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี	25	3.52	.714	.143	3.23	3.81	2	5
	20-30 ปี	204	3.43	.836	.059	3.32	3.55	2	5
	31-40 ปี	101	3.54	.755	.075	3.40	3.69	2	5
	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	22	3.82	.733	.156	3.49	4.14	2	5
	Total	352	3.49	.802	.043	3.41	3.58	2	5
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 20 ปี	25	2.88	.666	.133	2.61	3.15	1	4
	20-30 ปี	204	3.07	.658	.046	2.98	3.16	1	5
	31-40 ปี	101	3.14	.708	.070	3.00	3.28	1	5
	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	22	2.91	.526	.112	2.68	3.14	2	4
	Total	352	3.07	.667	.036	3.00	3.14	1	5

**Descriptives**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ตอบแทน	ต่ำกว่า 20 ปี	25	3.04	.790	.158	2.71	3.37	1	4
	20-30 ปี	204	3.16	.691	.048	3.06	3.25	1	4
	31-40 ปี	101	2.86	.633	.063	2.74	2.99	1	4
	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	22	3.27	.550	.117	3.03	3.52	2	4
	Total	352	3.07	.686	.037	3.00	3.14	1	4
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ต่ำกว่า 20 ปี	25	3.44	.712	.142	3.15	3.73	2	5
	20-30 ปี	204	3.22	.845	.059	3.10	3.34	1	5
	31-40 ปี	101	3.14	.722	.072	3.00	3.28	2	5
	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	22	3.36	1.002	.214	2.92	3.81	2	5
	Total	352	3.22	.814	.043	3.14	3.31	1	5
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	ต่ำกว่า 20 ปี	25	3.00	.764	.153	2.68	3.32	2	5
	20-30 ปี	204	3.04	.764	.054	2.94	3.15	1	5
	31-40 ปี	101	3.09	.861	.086	2.92	3.26	1	5
	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	22	3.18	.664	.142	2.89	3.48	2	5
	Total	352	3.06	.786	.042	2.98	3.14	1	5

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	Between Groups	5.047	3	1.682	1.800	.147
	Within Groups	325.177	348	.934		
	Total	330.224	351			
ด้านทัศนคติในการทำงาน	Between Groups	3.387	3	1.129	1.765	.154
	Within Groups	222.601	348	.640		
	Total	225.989	351			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.949	3	.650	1.464	.224
	Within Groups	154.415	348	.444		
	Total	156.364	351			
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	Between Groups	6.861	3	2.287	5.026	.002
	Within Groups	158.363	348	.455		
	Total	165.224	351			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	2.332	3	.777	1.174	.319
	Within Groups	230.384	348	.662		
	Total	232.716	351			
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	Between Groups	.551	3	.184	.296	.828
	Within Groups	216.074	348	.621		
	Total	216.625	351			

## Post Hoc Tests

### Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
ด้านลักษณะงาน	LSD	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	-.256	.205	.211	-.66	.15
			31-40 ปี	-.209	.216	.334	-.63	.22
			สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	.193	.283	.496	-.36	.75
		20-30 ปี	ต่ำกว่า 20 ปี	.256	.205	.211	-.15	.66
			31-40 ปี	.048	.118	.685	-.18	.28
			สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	.449*	.217	.039	.02	.88
		31-40 ปี	ต่ำกว่า 20 ปี	.209	.216	.334	-.22	.63
			20-30 ปี	-.048	.118	.685	-.28	.18
			สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	.401	.227	.078	-.05	.85
	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 20 ปี	-.193	.283	.496	-.75	.36	
		20-30 ปี	-.449*	.217	.039	-.88	-.02	
		31-40 ปี	-.401	.227	.078	-.85	.05	
	Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	ต่ำกว่า 20 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	.193	.283	.762	-.45	.84
		20-30 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	.449	.217	.082	-.05	.94
		31-40 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	.401	.227	.156	-.12	.92

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval			
						Lower Bound	Upper Bound		
ด้านทัศนคติในการทำงาน	LSD	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	.089	.169	.601	-.24	.42	
			31-40 ปี	-.025	.179	.891	-.38	.33	
			สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.298	.234	.203	-.76	.16	
		20-30 ปี	ต่ำกว่า 20 ปี	-.089	.169	.601	-.42	.24	
			31-40 ปี	-.113	.097	.246	-.30	.08	
			สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.387*	.179	.032	-.74	-.03	
		31-40 ปี	ต่ำกว่า 20 ปี	.025	.179	.891	-.33	.38	
			20-30 ปี	.113	.097	.246	-.08	.30	
			สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.274	.188	.147	-.64	.10	
		สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 20 ปี	.298	.234	.203	-.16	.76	
			20-30 ปี	.387*	.179	.032	.03	.74	
			31-40 ปี	.274	.188	.147	-.10	.64	
		Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	ต่ำกว่า 20 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.298	.234	.366	-.83	.24
			20-30 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.387	.179	.068	-.80	.02
			31-40 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.274	.188	.275	-.70	.16
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	LSD	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	-.194	.141	.171	-.47	.08	
			31-40 ปี	-.259	.149	.083	-.55	.03	
			สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.029	.195	.881	-.41	.35	

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	LSD	20-30 ปี	ต่ำกว่า 20 ปี	.194	.141	.171	-.08	.47
			31-40 ปี	-.065	.081	.422	-.22	.09
			สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	.164	.149	.272	-.13	.46
		31-40 ปี	ต่ำกว่า 20 ปี	.259	.149	.083	-.03	.55
			20-30 ปี	.065	.081	.422	-.09	.22
			สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	.230	.157	.144	-.08	.54
		สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 20 ปี	.029	.195	.881	-.35	.41
			20-30 ปี	-.164	.149	.272	-.46	.13
			31-40 ปี	-.230	.157	.144	-.54	.08
	Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	ต่ำกว่า 20 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.029	.195	.995	-.47	.42
		20-30 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	.164	.149	.472	-.18	.51
		31-40 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	.230	.157	.270	-.13	.59
ด้านสวัสดิการและ ผลประโยชน์ตอบแทน	LSD	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	-.117	.143	.414	-.40	.16
			31-40 ปี	.179	.151	.237	-.12	.47
			สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.233	.197	.239	-.62	.16
	20-30 ปี	ต่ำกว่า 20 ปี	.117	.143	.414	-.16	.40	
		31-40 ปี	.295	.082	.000	.13	.46	
		สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.116	.151	.445	-.41	.18	

**Multiple Comparisons**

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
	31-40 ปี	ต่ำกว่า 20 ปี	-.179	.151	.237	-.47	.12	
		20-30 ปี	-.295*	.082	.000	-.46	-.13	
		สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.411*	.159	.010	-.72	-.10	
	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 20 ปี	.233	.197	.239	-.16	.62	
		20-30 ปี	.116	.151	.445	-.18	.41	
		31-40 ปี	.411*	.159	.010	.10	.72	
	Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	ต่ำกว่า 20 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.233	.197	.422	-.68	.22
		20-30 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.116	.151	.704	-.46	.23
		31-40 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.411*	.159	.023	-.77	-.05
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	LSD	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	.219	.172	.204	-.12	.56
			31-40 ปี	.301	.182	.098	-.06	.66
			สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	.076	.238	.748	-.39	.54
	20-30 ปี	ต่ำกว่า 20 ปี	-.219	.172	.204	-.56	.12	
		31-40 ปี	.082	.099	.408	-.11	.28	
		สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.143	.183	.434	-.50	.22	
	31-40 ปี	ต่ำกว่า 20 ปี	-.301	.182	.098	-.66	.06	
		20-30 ปี	-.082	.099	.408	-.28	.11	
		สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.225	.191	.241	-.60	.15	

**Multiple Comparisons**

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 20 ปี	-.076	.238	.748	-.54	.39	
		20-30 ปี	.143	.183	.434	-.22	.50	
		31-40 ปี	.225	.191	.241	-.15	.60	
	ต่ำกว่า 20 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	.076	.238	.961	-.47	.62	
		20-30 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.143	.183	.691	-.56	.27
		31-40 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.225	.191	.424	-.66	.21
	ด้านนโยบายและการปฏิบัติ LSD	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	-.044	.167	.792	-.37	.28
			31-40 ปี	-.089	.176	.613	-.44	.26
			สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.182	.230	.430	-.63	.27
20-30 ปี		ต่ำกว่า 20 ปี	.044	.167	.792	-.28	.37	
		31-40 ปี	-.045	.096	.639	-.23	.14	
		สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.138	.177	.437	-.49	.21	
31-40 ปี		ต่ำกว่า 20 ปี	.089	.176	.613	-.26	.44	
		20-30 ปี	.045	.096	.639	-.14	.23	
		สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.093	.185	.617	-.46	.27	
สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป		ต่ำกว่า 20 ปี	.182	.230	.430	-.27	.63	
		20-30 ปี	.138	.177	.437	-.21	.49	
		31-40 ปี	.093	.185	.617	-.27	.46	



**Multiple Comparisons**

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	ต่ำกว่า 20 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.182	.230	.686	-.71	.34
	20-30 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.138	.177	.694	-.54	.27
	31-40 ปี	สูงกว่า 41 ปีขึ้นไป	-.093	.185	.879	-.52	.33

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

a. Dunnett t-tests treat one group as a control, and compare all other groups against it.



Oneway ด้านสถานภาพ

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ด้านลักษณะงาน	โสด	197	3.12	1.001	.071	2.98	3.26	1	5
	สมรส	128	3.11	.958	.085	2.94	3.28	1	5
	หม้าย/หย่าร้าง	27	3.15	.818	.157	2.82	3.47	2	5
	Total	352	3.12	.970	.052	3.01	3.22	1	5
ด้านทัศนคติในการทำงาน	โสด	197	3.51	.793	.056	3.40	3.62	2	5
	สมรส	128	3.48	.803	.071	3.34	3.62	2	5
	หม้าย/หย่าร้าง	27	3.48	.893	.172	3.13	3.83	2	5
	Total	352	3.49	.802	.043	3.41	3.58	2	5
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	โสด	197	3.08	.714	.051	2.98	3.18	1	5
	สมรส	128	3.09	.620	.055	2.99	3.20	1	5
	หม้าย/หย่าร้าง	27	2.89	.506	.097	2.69	3.09	2	4
	Total	352	3.07	.667	.036	3.00	3.14	1	5

**Descriptives**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ตอบแทน	197	3.06	.712	.051	2.96	3.16	1	4
	128	3.11	.643	.057	3.00	3.22	2	4
	27	2.96	.706	.136	2.68	3.24	2	4
	352	3.07	.686	.037	3.00	3.14	1	4
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	197	3.30	.780	.056	3.19	3.41	1	5
	128	3.16	.846	.075	3.01	3.30	1	5
	27	2.96	.854	.164	2.63	3.30	2	5
	352	3.22	.814	.043	3.14	3.31	1	5
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	197	3.07	.756	.054	2.96	3.17	1	5
	128	3.05	.835	.074	2.91	3.20	1	5
	27	3.07	.781	.150	2.77	3.38	2	5
	352	3.06	.786	.042	2.98	3.14	1	5

## Anova

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	Between Groups	.034	2	.017	.018	.982
	Within Groups	330.191	349	.946		
	Total	330.224	351			
ด้านทัศนคติในการทำงาน	Between Groups	.080	2	.040	.062	.940
	Within Groups	225.909	349	.647		
	Total	225.989	351			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.964	2	.482	1.083	.340
	Within Groups	155.400	349	.445		
	Total	156.364	351			
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	Between Groups	.524	2	.262	.555	.575
	Within Groups	164.701	349	.472		
	Total	165.224	351			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	3.548	2	1.774	2.702	.068
	Within Groups	229.168	349	.657		
	Total	232.716	351			
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	Between Groups	.014	2	.007	.011	.989
	Within Groups	216.611	349	.621		
	Total	216.625	351			

### Post Hoc Tests

#### Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) สถานภาพสมรส	(J) สถานภาพสมรส	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
ด้านลักษณะงาน	LSD	โสด	สมรส	.007	.110	.947	-.21	.22
			หม้าย/หย่าร้าง	-.031	.200	.875	-.42	.36
		สมรส	โสด	-.007	.110	.947	-.22	.21
			หม้าย/หย่าร้าง	-.039	.206	.851	-.44	.37
		หม้าย/หย่าร้าง	โสด	.031	.200	.875	-.36	.42
			สมรส	.039	.206	.851	-.37	.44

**Multiple Comparisons**

Dependent Variable	(I) สถานภาพสมรส	(J) สถานภาพสมรส	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
Tamhane	โสด	สมรส	.007	.111	1.000	-.26	.27	
		หม้าย/หย่าร้าง	-.031	.173	.997	-.46	.40	
	สมรส	โสด	-.007	.111	1.000	-.27	.26	
		หม้าย/หย่าร้าง	-.039	.179	.995	-.48	.41	
	หม้าย/หย่าร้าง	โสด	.031	.173	.997	-.40	.46	
		สมรส	.039	.179	.995	-.41	.48	
	Dunnnett t (2-sided) <sup>a</sup>	โสด	หม้าย/หย่าร้าง	-.031	.200	.971	-.46	.40
		สมรส	หม้าย/หย่าร้าง	-.039	.206	.959	-.48	.40
ด้านทัศนคติในการทำงาน	LSD	โสด	สมรส	.031	.091	.734	-.15	.21
			หม้าย/หย่าร้าง	.026	.165	.874	-.30	.35
	สมรส	โสด	-.031	.091	.734	-.21	.15	
		หม้าย/หย่าร้าง	-.005	.170	.977	-.34	.33	
	หม้าย/หย่าร้าง	โสด	-.026	.165	.874	-.35	.30	
		สมรส	.005	.170	.977	-.33	.34	
	Tamhane	โสด	สมรส	.031	.091	.981	-.19	.25
			หม้าย/หย่าร้าง	.026	.181	.999	-.43	.48

**Multiple Comparisons**

Dependent Variable	(I) สถานภาพสมรส	(J) สถานภาพสมรส	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
	สมรส	โสด	-.031	.091	.981	-.25	.19	
		หม้าย/หย่าร้าง	-.005	.186	1.000	-.47	.46	
	หม้าย/หย่าร้าง	โสด	-.026	.181	.999	-.48	.43	
		สมรส	.005	.186	1.000	-.46	.47	
	Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	โสด	หม้าย/หย่าร้าง	.026	.165	.970	-.33	.38
		สมรส	หม้าย/หย่าร้าง	-.005	.170	.999	-.37	.36
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	LSD	โสด	สมรส	-.018	.076	.816	-.17	.13
			หม้าย/หย่าร้าง	.187	.137	.172	-.08	.46
		สมรส	โสด	.018	.076	.816	-.13	.17
			หม้าย/หย่าร้าง	.205	.141	.148	-.07	.48
	หม้าย/หย่าร้าง	โสด	-.187	.137	.172	-.46	.08	
		สมรส	-.205	.141	.148	-.48	.07	
	Tamhane	โสด	สมรส	-.018	.075	.994	-.20	.16
			หม้าย/หย่าร้าง	.187	.110	.261	-.09	.46
	สมรส	โสด	.018	.075	.994	-.16	.20	
		หม้าย/หย่าร้าง	.205	.112	.205	-.07	.48	
	หม้าย/หย่าร้าง	โสด	-.187	.110	.261	-.46	.09	

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) สถานภาพสมรส	(J) สถานภาพสมรส	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
							สมรส	
Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	โสด	หม้าย/หย่าร้าง	.187	.137	.240	-.11	.48	
		สมรส	.205	.141	.208	-.10	.51	
	สมรส	โสด	-.048	.078	.535	-.20	.10	
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	LSD	หม้าย/หย่าร้าง	.098	.141	.488	-.18	.38	
		สมรส	โสด	.048	.078	.535	-.10	.20
		หม้าย/หย่าร้าง	.146	.145	.315	-.14	.43	
		หม้าย/หย่าร้าง	โสด	-.098	.141	.488	-.38	.18
		สมรส	หม้าย/หย่าร้าง	-.146	.145	.315	-.43	.14
		โสด	สมรส	-.048	.076	.893	-.23	.13
	Tamhane	โสด	หม้าย/หย่าร้าง	.098	.145	.878	-.27	.46
			สมรส	โสด	.048	.076	.893	-.13
		สมรส	หม้าย/หย่าร้าง	.146	.147	.695	-.22	.52
			หม้าย/หย่าร้าง	โสด	-.098	.145	.878	-.46
		หม้าย/หย่าร้าง	สมรส	-.146	.147	.695	-.52	.22
			โสด	หม้าย/หย่าร้าง	.098	.141	.624	-.20
Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง	.146	.145	.419	-.16	.46	



**Multiple Comparisons**

Dependent Variable	(I) สถานภาพสมรส	(J) สถานภาพสมรส	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	LSD	โสด	สมรส	.143	.092	.120	-.04	.32
			หม้าย/หย่าร้าง	.337*	.166	.044	.01	.66
		สมรส	โสด	-.143	.092	.120	-.32	.04
			หม้าย/หย่าร้าง	.193	.172	.261	-.14	.53
		หม้าย/หย่าร้าง	โสด	-.337*	.166	.044	-.66	.00
			สมรส	-.193	.172	.261	-.53	.14
	Tamhane	โสด	สมรส	.143	.093	.331	-.08	.37
			หม้าย/หย่าร้าง	.337	.174	.173	-.10	.77
		สมรส	โสด	-.143	.093	.331	-.37	.08
			หม้าย/หย่าร้าง	.193	.181	.644	-.26	.64
		หม้าย/หย่าร้าง	โสด	-.337	.174	.173	-.77	.10
			สมรส	-.193	.181	.644	-.64	.26
	Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	โสด	หม้าย/หย่าร้าง	.337	.166	.065	-.02	.69
		สมรส	หม้าย/หย่าร้าง	.193	.172	.352	-.17	.56
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	LSD	โสด	สมรส	.011	.089	.900	-.16	.19
			หม้าย/หย่าร้าง	-.008	.162	.960	-.33	.31
		สมรส	โสด	-.011	.089	.900	-.19	.16

**Multiple Comparisons**

Dependent Variable	(I) สถานภาพสมรส	(J) สถานภาพสมรส	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
Tamhane	หม้าย/หย่าร้าง	หม้าย/หย่าร้าง	-.019	.167	.908	-.35	.31	
		โสด	.008	.162	.960	-.31	.33	
		สมรส	.019	.167	.908	-.31	.35	
	โสด	สมรส	.011	.091	.999	-.21	.23	
		หม้าย/หย่าร้าง	-.008	.160	1.000	-.41	.39	
		สมรส	โสด	-.011	.091	.999	-.23	.21
		หม้าย/หย่าร้าง	หม้าย/หย่าร้าง	-.019	.167	.999	-.44	.40
		หม้าย/หย่าร้าง	โสด	.008	.160	1.000	-.39	.41
		สมรส	สมรส	.019	.167	.999	-.40	.44
		โสด	หม้าย/หย่าร้าง	-.008	.162	.997	-.35	.34
Dunnnett t (2-sided) <sup>a</sup>	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง	-.019	.167	.984	-.38	.34	

a. Dunnnett t-tests treat one group as a control, and compare all other groups against it.

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Oneway ด้านการศึกษา

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ด้านลักษณะงาน	มัธยมศึกษาตอนต้น	35	3.00	.804	.136	2.72	3.28	1	4
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	79	3.15	.864	.097	2.96	3.35	1	5
	อนุปริญญา / ปวส.	191	3.06	1.044	.076	2.91	3.21	1	5
	ปริญญาตรี	47	3.36	.919	.134	3.09	3.63	1	5
	Total	352	3.12	.970	.052	3.01	3.22	1	5
ด้านทัศนคติในการทำงาน	มัธยมศึกษาตอนต้น	35	3.57	.739	.125	3.32	3.83	2	5
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	79	3.61	.741	.083	3.44	3.77	2	5
	อนุปริญญา / ปวส.	191	3.43	.836	.061	3.32	3.55	2	5
	ปริญญาตรี	47	3.49	.804	.117	3.25	3.73	2	5
	Total	352	3.49	.802	.043	3.41	3.58	2	5
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาตอนต้น	35	2.94	.591	.100	2.74	3.15	2	5
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	79	3.04	.629	.071	2.90	3.18	1	5
	อนุปริญญา / ปวส.	191	3.11	.721	.052	3.01	3.21	1	5
	ปริญญาตรี	47	3.04	.550	.080	2.88	3.20	2	4
	Total	352	3.07	.667	.036	3.00	3.14	1	5

**Descriptives**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	มัธยมศึกษาตอนต้น	35	3.00	.767	.130	2.74	3.26	1	4
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	79	2.95	.658	.074	2.80	3.10	1	4
	อนุปริญญา / ปวส.	191	3.10	.708	.051	3.00	3.20	1	4
	ปริญญาตรี	47	3.21	.549	.080	3.05	3.37	2	4
	Total	352	3.07	.686	.037	3.00	3.14	1	4
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มัธยมศึกษาตอนต้น	35	3.20	.759	.128	2.94	3.46	2	5
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	79	3.25	.630	.071	3.11	3.39	2	4
	อนุปริญญา / ปวส.	191	3.14	.898	.065	3.01	3.27	1	5
	ปริญญาตรี	47	3.51	.718	.105	3.30	3.72	2	5
	Total	352	3.22	.814	.043	3.14	3.31	1	5
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	มัธยมศึกษาตอนต้น	35	3.11	.718	.121	2.87	3.36	2	5
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	79	3.09	.788	.089	2.91	3.27	2	5
	อนุปริญญา / ปวส.	191	2.99	.788	.057	2.88	3.10	1	5
	ปริญญาตรี	47	3.28	.800	.117	3.04	3.51	2	5
	Total	352	3.06	.786	.042	2.98	3.14	1	5

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	Between Groups	3.950	3	1.317	1.404	.241
	Within Groups	326.274	348	.938		
	Total	330.224	351			
ด้านทัศนคติในการทำงาน	Between Groups	1.905	3	.635	.986	.399
	Within Groups	224.083	348	.644		
	Total	225.989	351			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.986	3	.329	.736	.531
	Within Groups	155.378	348	.446		
	Total	156.364	351			
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	Between Groups	2.445	3	.815	1.742	.158
	Within Groups	162.780	348	.468		
	Total	165.224	351			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	5.251	3	1.750	2.678	.047
	Within Groups	227.465	348	.654		
	Total	232.716	351			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	Between Groups	3.319	3	1.106	1.805	.146
	Within Groups	213.306	348	.613		
	Total	216.625	351			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
ด้านลักษณะงาน	LSD	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.152	.197	.440	-.54	.23
			อนุปริญญา / ปวส.	-.063	.178	.724	-.41	.29
			ปริญญาตรี	-.362	.216	.095	-.79	.06
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	มัธยมศึกษาตอนต้น	.152	.197	.440	-.23	.54	
		อนุปริญญา / ปวส.	.089	.130	.492	-.17	.34	
		ปริญญาตรี	-.210	.178	.240	-.56	.14	

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
			Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound	
	อนุปริญญา / ปวส.	มัธยมศึกษาตอนต้น	.063	.178	.724	-.29	.41	
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.089	.130	.492	-.34	.17	
		ปริญญาตรี	-.299	.158	.059	-.61	.01	
	ปริญญาตรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	.362	.216	.095	-.06	.79	
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	.210	.178	.240	-.14	.56	
		อนุปริญญา / ปวส.	.299	.158	.059	-.01	.61	
	Tamhane	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.152	.167	.935	-.60	.30
			อนุปริญญา / ปวส.	-.063	.156	.999	-.49	.36
			ปริญญาตรี	-.362	.191	.318	-.88	.15
มัธยมศึกษาตอนปลาย		มัธยมศึกษาตอนต้น	.152	.167	.935	-.30	.60	
		อนุปริญญา / ปวส.	.089	.123	.978	-.24	.42	
		ปริญญาตรี	-.210	.166	.754	-.65	.24	
อนุปริญญา / ปวส.		มัธยมศึกษาตอนต้น	.063	.156	.999	-.36	.49	
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.089	.123	.978	-.42	.24	

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval				
			Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound			
Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.299	.154	.291	-.71	.12			
		มัธยมศึกษาตอนต้น	.362	.191	.318	-.15	.88			
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	.210	.166	.754	-.24	.65			
	อนุปริญญา / ปวศ.	อนุปริญญา / ปวศ.	.299	.154	.291	-.12	.71			
		ปริญญาตรี	-.362	.216	.210	-.87	.14			
		ปริญญาตรี	-.210	.178	.472	-.63	.21			
	อนุปริญญา / ปวศ.	ปริญญาตรี	-.299	.158	.136	-.67	.07			
		ด้านทัศนคติในการทำงาน	LSD	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.036	.163	.824	-.36	.28
					อนุปริญญา / ปวศ.	.137	.148	.354	-.15	.43
ปริญญาตรี	.082				.179	.647	-.27	.43		
อนุปริญญา / ปวศ.	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.036	.163	.824	-.28	.36			
		อนุปริญญา / ปวศ.	.173	.107	.108	-.04	.38			
		ปริญญาตรี	.118	.148	.424	-.17	.41			
อนุปริญญา / ปวศ.	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.137	.148	.354	-.43	.15			
		อนุปริญญา / ปวศ.	-.173	.107	.108	-.38	.04			



Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
			Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound
Tamhane	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.055	.131	.675	-.31	.20
		มัธยมศึกษาตอนต้น	-.082	.179	.647	-.43	.27
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.118	.148	.424	-.41	.17
		อนุปริญญา / ปวส.	.055	.131	.675	-.20	.31
	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.036	.150	1.000	-.44	.37
		อนุปริญญา / ปวส.	.137	.139	.909	-.24	.52
	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.082	.171	.998	-.38	.54
		ปริญญาตรี	.082	.171	.998	-.38	.54
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	มัธยมศึกษาตอนต้น	.036	.150	1.000	-.37	.44
		อนุปริญญา / ปวส.	.173	.103	.450	-.10	.45
		ปริญญาตรี	.118	.144	.959	-.27	.51
	อนุปริญญา / ปวส.	มัธยมศึกษาตอนต้น	-.137	.139	.909	-.52	.24
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.173	.103	.450	-.45	.10
		ปริญญาตรี	-.055	.132	.999	-.41	.30
ปริญญาตรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-.082	.171	.998	-.54	.38	
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.118	.144	.959	-.51	.27	

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
				Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound
			อนุปริญญา / ปวส.	.055	.132	.999	-.30	.41
	Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปริญญาตรี	.082	.179	.929	-.34	.50
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปริญญาตรี	.118	.148	.733	-.23	.46
		อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	-.055	.131	.944	-.36	.25
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	LSD	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.095	.136	.484	-.36	.17
			อนุปริญญา / ปวส.	-.167	.123	.175	-.41	.07
			ปริญญาตรี	-.100	.149	.504	-.39	.19
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	มัธยมศึกษาตอนต้น	.095	.136	.484	-.17	.36
			อนุปริญญา / ปวส.	-.072	.089	.421	-.25	.10
			ปริญญาตรี	-.005	.123	.970	-.25	.24
		อนุปริญญา / ปวส.	มัธยมศึกษาตอนต้น	.167	.123	.175	-.07	.41
			มัธยมศึกษาตอนปลาย	.072	.089	.421	-.10	.25
			ปริญญาตรี	.067	.109	.536	-.15	.28
		ปริญญาตรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	.100	.149	.504	-.19	.39
มัธยมศึกษาตอนปลาย	.005		.123	.970	-.24	.25		

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
			Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound	
Tamhane	มัธยมศึกษาตอนต้น	อนุปริญญา / ปวส.	-.067	.109	.536	-.28	.15	
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.095	.122	.969	-.43	.24	
		อนุปริญญา / ปวส.	-.167	.113	.607	-.47	.14	
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปริญญาตรี	-.100	.128	.969	-.45	.25	
		มัธยมศึกษาตอนต้น	.095	.122	.969	-.24	.43	
		อนุปริญญา / ปวส.	-.072	.088	.960	-.31	.16	
	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	-.005	.107	1.000	-.29	.28	
		มัธยมศึกษาตอนต้น	.167	.113	.607	-.14	.47	
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	.072	.088	.960	-.16	.31	
	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.067	.096	.981	-.19	.32	
		มัธยมศึกษาตอนต้น	.100	.128	.969	-.25	.45	
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	.005	.107	1.000	-.28	.29	
	Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	อนุปริญญา / ปวส.	-.067	.096	.981	-.32	.19	
		มัธยมศึกษาตอนต้น	ปริญญาตรี	-.100	.149	.819	-.45	.25
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปริญญาตรี	-.005	.123	1.000	-.29	.28

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
			Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound	
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ตอบแทน	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	.067	.109	.848	-.19	.32	
	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	.051	.139	.716	-.22	.32	
		อนุปริญญา / ปวส.	-.099	.126	.429	-.35	.15	
		ปริญญาตรี	-.213	.153	.164	-.51	.09	
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-.051	.139	.716	-.32	.22	
		อนุปริญญา / ปวส.	-.150	.091	.102	-.33	.03	
		ปริญญาตรี	-.263*	.126	.037	-.51	-.02	
	อนุปริญญา / ปวส.	มัธยมศึกษาตอนต้น	.099	.126	.429	-.15	.35	
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	.150	.091	.102	-.03	.33	
		ปริญญาตรี	-.113	.111	.310	-.33	.11	
	ปริญญาตรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	.213	.153	.164	-.09	.51	
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	.263*	.126	.037	.02	.51	
		อนุปริญญา / ปวส.	.113	.111	.310	-.11	.33	
	Tamhane	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	.051	.149	1.000	-.36	.46
			อนุปริญญา / ปวส.	-.099	.139	.980	-.48	.28

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
			Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปริญญาตรี	-.213	.152	.668	-.63	.20	
		มัธยมศึกษาตอนต้น	-.051	.149	1.000	-.46	.36	
		อนุปริญญา / ปวศ.	-.150	.090	.460	-.39	.09	
	อนุปริญญา / ปวศ.	ปริญญาตรี	-.263	.109	.100	-.56	.03	
		มัธยมศึกษาตอนต้น	.099	.139	.980	-.28	.48	
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	.150	.090	.460	-.09	.39	
	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.113	.095	.802	-.37	.14	
		มัธยมศึกษาตอนต้น	.213	.152	.668	-.20	.63	
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	.263	.109	.100	-.03	.56	
	Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	อนุปริญญา / ปวศ.	.113	.095	.802	-.14	.37	
		มัธยมศึกษาตอนต้น	ปริญญาตรี	-.213	.153	.341	-.57	.14
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปริญญาตรี	-.263	.126	.089	-.56	.03
	LSD	อนุปริญญา / ปวศ.	ปริญญาตรี	-.113	.111	.580	-.37	.15
		มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.053	.164	.746	-.38	.27
		มัธยมศึกษาตอนต้น	อนุปริญญา / ปวศ.	.059	.149	.693	-.23	.35

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
			Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound	
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปริญญาตรี	-.311	.181	.086	-.67	.04	
		มัธยมศึกษาตอนต้น	.053	.164	.746	-.27	.38	
		อนุปริญญา / ปวศ.	.112	.108	.302	-.10	.32	
	อนุปริญญา / ปวศ.	ปริญญาตรี	-.257	.149	.085	-.55	.04	
		มัธยมศึกษาตอนต้น	-.059	.149	.693	-.35	.23	
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.112	.108	.302	-.32	.10	
	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.369*	.132	.005	-.63	-.11	
		มัธยมศึกษาตอนต้น	.311	.181	.086	-.04	.67	
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	.257	.149	.085	-.04	.55	
	Tamhane	มัธยมศึกษาตอนต้น	อนุปริญญา / ปวศ.	.369*	.132	.005	.11	.63
			มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.053	.147	.999	-.45	.35
			อนุปริญญา / ปวศ.	.059	.144	.999	-.33	.45
มัธยมศึกษาตอนปลาย		ปริญญาตรี	-.311	.166	.332	-.76	.14	
		มัธยมศึกษาตอนต้น	.053	.147	.999	-.35	.45	
		อนุปริญญา / ปวศ.	.112	.096	.817	-.14	.37	

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval			
			Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound		
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.257	.127	.241	-.60	.08	
		อนุปริญญา / ปวส.	มัธยมศึกษาตอนต้น	-.059	.144	.999	-.45	.33	
			มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.112	.096	.817	-.37	.14	
			ปริญญาตรี	-.369*	.123	.021	-.70	-.04	
		ปริญญาตรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	.311	.166	.332	-.14	.76	
			มัธยมศึกษาตอนปลาย	.257	.127	.241	-.08	.60	
	อนุปริญญา / ปวส.		.369*	.123	.021	.04	.70		
	LSD	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.311	.181	.192	-.73	.11
			ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.257	.149	.189	-.60	.09
			ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.369*	.132	.014	-.68	-.06
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	.026	.159	.872	-.29	.34
			อนุปริญญา / ปวส.	อนุปริญญา / ปวส.	.125	.144	.387	-.16	.41
ปริญญาตรี			ปริญญาตรี	-.162	.175	.354	-.51	.18	
LSD	มัธยมศึกษาตอนปลาย	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนต้น	-.026	.159	.872	-.34	.29	
		อนุปริญญา / ปวส.	อนุปริญญา / ปวส.	.099	.105	.345	-.11	.31	

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
			Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound
Tamhane	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	-.188	.144	.193	-.47	.10
		มัธยมศึกษาตอนต้น	-.125	.144	.387	-.41	.16
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.099	.105	.345	-.31	.11
	ปริญญาตรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-.287*	.127	.025	-.54	-.04
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	.162	.175	.354	-.18	.51
		อนุปริญญา / ปวส.	.188	.144	.193	-.10	.47
	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	.287*	.127	.025	.04	.54
		อนุปริญญา / ปวส.	.026	.150	1.000	-.38	.43
		ปริญญาตรี	.125	.134	.929	-.24	.49
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-.162	.168	.916	-.62	.29
		อนุปริญญา / ปวส.	-.026	.150	1.000	-.43	.38
		ปริญญาตรี	.099	.105	.924	-.18	.38
อนุปริญญา / ปวส.	มัธยมศึกษาตอนต้น	-.188	.146	.743	-.58	.21	
	มัธยมศึกษาตอนต้น	-.125	.134	.929	-.49	.24	
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-.099	.105	.924	-.38	.18	



**Multiple Comparisons**

Dependent Variable	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
			Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound
		ปริญญาตรี					
	ปริญญาตรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	.162	.168	.916	-.29	.62
		มัธยมศึกษาตอนปลาย	.188	.146	.743	-.21	.58
		อนุปริญญา / ปวส.	.287	.130	.169	-.06	.64
Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	มัธยมศึกษาตอนต้น	ปริญญาตรี	-.162	.175	.642	-.57	.25
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปริญญาตรี	-.188	.144	.393	-.52	.15
	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	-.287	.127	.061	-.58	.01

a. Dunnett t-tests treat one group as a control, and compare all other groups against it.

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Oneway อายุงาน

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ด้านลักษณะงาน	1-5 ปี	114	3.15	.998	.093	2.96	3.33	1	5
	6-10 ปี	145	3.16	.962	.080	3.00	3.32	1	5
	11-15 ปี	62	2.97	.975	.124	2.72	3.22	1	5
	16 ปีขึ้นไป	31	3.10	.908	.163	2.76	3.43	1	5
	Total	352	3.12	.970	.052	3.01	3.22	1	5
ด้านทัศนคติในการทำงาน	1-5 ปี	114	3.46	.800	.075	3.32	3.61	2	5
	6-10 ปี	145	3.49	.817	.068	3.36	3.62	2	5
	11-15 ปี	62	3.44	.842	.107	3.22	3.65	2	5
	16 ปีขึ้นไป	31	3.74	.631	.113	3.51	3.97	2	5
	Total	352	3.49	.802	.043	3.41	3.58	2	5
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี	114	3.06	.656	.061	2.94	3.18	1	5
	6-10 ปี	145	3.07	.673	.056	2.96	3.18	1	4
	11-15 ปี	62	3.16	.751	.095	2.97	3.35	1	5
	16 ปีขึ้นไป	31	2.90	.473	.085	2.73	3.08	2	4

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
Total	352	3.07	.667	.036	3.00	3.14	1	5	
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ตอบแทน	1-5 ปี	114	3.11	.738	.069	2.98	3.25	1	4
	6-10 ปี	145	3.02	.692	.057	2.91	3.13	1	4
	11-15 ปี	62	3.08	.635	.081	2.92	3.24	2	4
	16 ปีขึ้นไป	31	3.13	.562	.101	2.92	3.34	2	4
	Total	352	3.07	.686	.037	3.00	3.14	1	4
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	1-5 ปี	114	3.43	.740	.069	3.29	3.57	1	5
	6-10 ปี	145	3.06	.852	.071	2.92	3.20	1	5
	11-15 ปี	62	3.18	.758	.096	2.98	3.37	1	5
	16 ปีขึ้นไป	31	3.29	.864	.155	2.97	3.61	2	5
	Total	352	3.22	.814	.043	3.14	3.31	1	5
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	1-5 ปี	114	3.09	.771	.072	2.94	3.23	1	5
	6-10 ปี	145	3.01	.768	.064	2.88	3.13	1	5
	11-15 ปี	62	3.02	.820	.104	2.81	3.22	1	5
	16 ปีขึ้นไป	31	3.32	.832	.149	3.02	3.63	2	5

**Descriptives**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Total	352	3.06	.786	.042	2.98	3.14	1	5

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	Between Groups	1.763	3	.588	.622	.601
	Within Groups	328.462	348	.944		
	Total	330.224	351			
ด้านทัศนคติในการทำงาน	Between Groups	2.217	3	.739	1.149	.329
	Within Groups	223.772	348	.643		
	Total	225.989	351			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.386	3	.462	1.038	.376
	Within Groups	154.977	348	.445		
	Total	156.364	351			

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	Between Groups	.688	3	.229	.485	.693
	Within Groups	164.536	348	.473		
	Total	165.224	351			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	8.900	3	2.967	4.613	.004
	Within Groups	223.815	348	.643		
	Total	232.716	351			
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	Between Groups	2.751	3	.917	1.492	.216
	Within Groups	213.874	348	.615		
	Total	216.625	351			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
ด้านลักษณะงาน	LSD	1-5 ปี	6-10 ปี	-.009	.122	.938	-.25	.23
			11-15 ปี	.181	.153	.238	-.12	.48
			16 ปีขึ้นไป	.052	.197	.790	-.33	.44
		6-10 ปี	1-5 ปี	.009	.122	.938	-.23	.25
			11-15 ปี	.191	.147	.196	-.10	.48
			16 ปีขึ้นไป	.062	.192	.748	-.32	.44
		11-15 ปี	1-5 ปี	-.181	.153	.238	-.48	.12
			6-10 ปี	-.191	.147	.196	-.48	.10
			16 ปีขึ้นไป	-.129	.214	.546	-.55	.29
	16 ปีขึ้นไป	1-5 ปี	-.052	.197	.790	-.44	.33	
		6-10 ปี	-.062	.192	.748	-.44	.32	
		11-15 ปี	.129	.214	.546	-.29	.55	
	Tamhane	1-5 ปี	6-10 ปี	-.009	.123	1.000	-.34	.32

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
			(I-J)			Lower Bound	Upper Bound	
		11-15 ปี	.181	.155	.814	-.23	.60	
		16 ปีขึ้นไป	.052	.188	1.000	-.46	.57	
	6-10 ปี	1-5 ปี	.009	.123	1.000	-.32	.34	
		11-15 ปี	.191	.147	.733	-.20	.59	
		16 ปีขึ้นไป	.062	.182	1.000	-.44	.56	
	11-15 ปี	1-5 ปี	-.181	.155	.814	-.60	.23	
		6-10 ปี	-.191	.147	.733	-.59	.20	
		16 ปีขึ้นไป	-.129	.205	.989	-.68	.43	
	16 ปีขึ้นไป	1-5 ปี	-.052	.188	1.000	-.57	.46	
		6-10 ปี	-.062	.182	1.000	-.56	.44	
		11-15 ปี	.129	.205	.989	-.43	.68	
	Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	1-5 ปี	16 ปีขึ้นไป	.052	.197	.977	-.40	.50
		6-10 ปี	16 ปีขึ้นไป	.062	.192	.961	-.38	.50
		11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป	-.129	.214	.816	-.62	.36

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
ด้านทัศนคติในการทำงาน	LSD	1-5 ปี	6-10 ปี	-.025	.100	.805	-.22	.17
			11-15 ปี	.029	.127	.816	-.22	.28
			16 ปีขึ้นไป	-.277	.162	.089	-.60	.04
		6-10 ปี	1-5 ปี	.025	.100	.805	-.17	.22
			11-15 ปี	.054	.122	.656	-.19	.29
			16 ปีขึ้นไป	-.252	.159	.113	-.56	.06
		11-15 ปี	1-5 ปี	-.029	.127	.816	-.28	.22
			6-10 ปี	-.054	.122	.656	-.29	.19
			16 ปีขึ้นไป	-.306	.176	.083	-.65	.04
	16 ปีขึ้นไป	1-5 ปี	.277	.162	.089	-.04	.60	
		6-10 ปี	.252	.159	.113	-.06	.56	
		11-15 ปี	.306	.176	.083	-.04	.65	
	Tamhane	1-5 ปี	6-10 ปี	-.025	.101	1.000	-.29	.24
			11-15 ปี	.029	.131	1.000	-.32	.38
			16 ปีขึ้นไป	-.277	.136	.246	-.65	.09



Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
	6-10 ปี	1-5 ปี	.025	.101	1.000	-.24	.29
		11-15 ปี	.054	.127	.999	-.29	.39
		16 ปีขึ้นไป	-.252	.132	.316	-.61	.11
	11-15 ปี	1-5 ปี	-.029	.131	1.000	-.38	.32
		6-10 ปี	-.054	.127	.999	-.39	.29
		16 ปีขึ้นไป	-.306	.156	.278	-.73	.11
	16 ปีขึ้นไป	1-5 ปี	.277	.136	.246	-.09	.65
		6-10 ปี	.252	.132	.316	-.11	.61
		11-15 ปี	.306	.156	.278	-.11	.73
Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	1-5 ปี	16 ปีขึ้นไป	-.277	.162	.174	-.65	.09
	6-10 ปี	16 ปีขึ้นไป	-.252	.159	.216	-.61	.11
	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป	-.306	.176	.164	-.71	.10

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
		16 ปีขึ้นไป	.158	.135	.243	-.11	.42
	6-10 ปี	1-5 ปี	.008	.084	.928	-.16	.17
		11-15 ปี	-.092	.101	.363	-.29	.11
		16 ปีขึ้นไป	.166	.132	.210	-.09	.43
	11-15 ปี	1-5 ปี	.100	.105	.344	-.11	.31
		6-10 ปี	.092	.101	.363	-.11	.29
		16 ปีขึ้นไป	.258	.147	.080	-.03	.55
	16 ปีขึ้นไป	1-5 ปี	-.158	.135	.243	-.42	.11
		6-10 ปี	-.166	.132	.210	-.43	.09
		11-15 ปี	-.258	.147	.080	-.55	.03
Tamhane	1-5 ปี	6-10 ปี	-.008	.083	1.000	-.23	.21
		11-15 ปี	-.100	.113	.943	-.40	.20
		16 ปีขึ้นไป	.158	.105	.584	-.13	.44
	6-10 ปี	1-5 ปี	.008	.083	1.000	-.21	.23
		11-15 ปี	-.092	.111	.956	-.39	.20

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
		16 ปีขึ้นไป	.166	.102	.498	-.11	.44	
	11-15 ปี	1-5 ปี	.100	.113	.943	-.20	.40	
		6-10 ปี	.092	.111	.956	-.20	.39	
		16 ปีขึ้นไป	.258	.128	.248	-.09	.60	
	16 ปีขึ้นไป	1-5 ปี	-.158	.105	.584	-.44	.13	
		6-10 ปี	-.166	.102	.498	-.44	.11	
		11-15 ปี	-.258	.128	.248	-.60	.09	
	Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	1-5 ปี	16 ปีขึ้นไป	.158	.135	.425	-.15	.47
		6-10 ปี	16 ปีขึ้นไป	.166	.132	.375	-.14	.47
		11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป	.258	.147	.158	-.08	.59
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ตอบแทน	LSD	1-5 ปี	6-10 ปี	.093	.086	.279	-.08	.26
			11-15 ปี	.033	.109	.758	-.18	.25
			16 ปีขึ้นไป	-.015	.139	.914	-.29	.26
		6-10 ปี	1-5 ปี	-.093	.086	.279	-.26	.08
			11-15 ปี	-.060	.104	.566	-.27	.15

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tamhane	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป	-.108	.136	.426	-.38	.16
		1-5 ปี	-.033	.109	.758	-.25	.18
		6-10 ปี	.060	.104	.566	-.15	.27
	16 ปีขึ้นไป	1-5 ปี	.015	.139	.914	-.26	.29
		6-10 ปี	.108	.136	.426	-.16	.38
		11-15 ปี	.048	.151	.749	-.25	.35
	6-10 ปี	1-5 ปี	-.093	.090	.882	-.33	.15
		11-15 ปี	-.060	.099	.991	-.32	.20
		16 ปีขึ้นไป	-.108	.116	.928	-.43	.21
	11-15 ปี	1-5 ปี	-.033	.106	1.000	-.32	.25
		6-10 ปี	.060	.099	.991	-.20	.32

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
	16 ปีขึ้นไป	16 ปีขึ้นไป	-.048	.129	.999	-.40	.30	
		1-5 ปี	.015	.122	1.000	-.32	.35	
		6-10 ปี	.108	.116	.928	-.21	.43	
		11-15 ปี	.048	.129	.999	-.30	.40	
	Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	1-5 ปี	16 ปีขึ้นไป	-.015	.139	.998	-.33	.30
		6-10 ปี	16 ปีขึ้นไป	-.108	.136	.680	-.42	.20
		11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป	-.048	.151	.962	-.39	.30
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	1-5 ปี	6-10 ปี	.368*	.100	.000	.17	.57
			11-15 ปี	.252*	.127	.047	.00	.50
			16 ปีขึ้นไป	.140	.162	.391	-.18	.46
6-10 ปี		1-5 ปี	-.368*	.100	.000	-.57	-.17	
		11-15 ปี	-.115	.122	.344	-.35	.12	
		16 ปีขึ้นไป	-.228	.159	.151	-.54	.08	
11-15 ปี		1-5 ปี	-.252*	.127	.047	-.50	.00	
		6-10 ปี	.115	.122	.344	-.12	.35	

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
Tamhane	16 ปีขึ้นไป	16 ปีขึ้นไป	-.113	.176	.523	-.46	.23	
		16 ปีขึ้นไป	1-5 ปี	-.140	.162	.391	-.46	.18
		16 ปีขึ้นไป	6-10 ปี	.228	.159	.151	-.08	.54
		16 ปีขึ้นไป	11-15 ปี	.113	.176	.523	-.23	.46
	6-10 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	.368*	.099	.002	.11	.63
		1-5 ปี	11-15 ปี	.252	.119	.194	-.06	.57
		1-5 ปี	16 ปีขึ้นไป	.140	.170	.960	-.33	.61
		1-5 ปี	11-15 ปี	-.368*	.099	.002	-.63	-.11
	11-15 ปี	11-15 ปี	11-15 ปี	-.115	.119	.914	-.43	.20
		11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป	-.228	.171	.713	-.70	.24
		11-15 ปี	1-5 ปี	-.252	.119	.194	-.57	.06
	16 ปีขึ้นไป	6-10 ปี	6-10 ปี	.115	.119	.914	-.20	.43
6-10 ปี		16 ปีขึ้นไป	-.113	.183	.990	-.61	.39	
6-10 ปี		1-5 ปี	-.140	.170	.960	-.61	.33	
		6-10 ปี	.228	.171	.713	-.24	.70	

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>		11-15 ปี	.113	.183	.990	-.39	.61	
	1-5 ปี	16 ปีขึ้นไป	.140	.162	.635	-.23	.51	
	6-10 ปี	16 ปีขึ้นไป	-.228	.159	.281	-.59	.13	
	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป	-.113	.176	.791	-.52	.29	
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	LSD	1-5 ปี	6-10 ปี	.081	.098	.411	-.11	.27
			11-15 ปี	.072	.124	.563	-.17	.31
			16 ปีขึ้นไป	-.235	.159	.140	-.55	.08
		6-10 ปี	1-5 ปี	-.081	.098	.411	-.27	.11
			11-15 ปี	-.009	.119	.938	-.24	.22
			16 ปีขึ้นไป	-.316*	.155	.043	-.62	-.01
		11-15 ปี	1-5 ปี	-.072	.124	.563	-.31	.17
			6-10 ปี	.009	.119	.938	-.22	.24
			16 ปีขึ้นไป	-.306	.172	.076	-.65	.03
		16 ปีขึ้นไป	1-5 ปี	.235	.159	.140	-.08	.55
		6-10 ปี	.316*	.155	.043	.01	.62	

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tamhane	1-5 ปี	11-15 ปี	.306	.172	.076	-.03	.65
		6-10 ปี	.081	.096	.954	-.17	.34
		11-15 ปี	.072	.127	.994	-.27	.41
	6-10 ปี	16 ปีขึ้นไป	-.235	.166	.658	-.69	.22
		1-5 ปี	-.081	.096	.954	-.34	.17
		11-15 ปี	-.009	.122	1.000	-.34	.32
	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป	-.316	.163	.305	-.76	.13
		1-5 ปี	-.072	.127	.994	-.41	.27
		6-10 ปี	.009	.122	1.000	-.32	.34
	16 ปีขึ้นไป	16 ปีขึ้นไป	-.306	.182	.460	-.80	.19
		1-5 ปี	.235	.166	.658	-.22	.69
		6-10 ปี	.316	.163	.305	-.13	.76
Dunnnett t (2-sided) <sup>a</sup>	1-5 ปี	11-15 ปี	.306	.182	.460	-.19	.80
		16 ปีขึ้นไป	-.235	.159	.262	-.60	.13
		6-10 ปี	-.316	.155	.089	-.67	.04



**Multiple Comparisons**

Dependent Variable	(I) อายุงาน	(J) อายุงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป	-.306	.172	.152	-.70	.09

a. Dunnett t-tests treat one group as a control, and compare all other groups against it.

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

**Oneway สถานที่**

**Descriptives**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ด้านลักษณะงาน	ภาคเหนือ	69	3.07	1.048	.126	2.82	3.32	1	5
	ภาคกลาง	160	3.17	.926	.073	3.02	3.31	1	5
	ภาคอีสาน	76	3.08	.920	.106	2.87	3.29	1	5
	ภาคใต้	47	3.06	1.092	.159	2.74	3.38	1	5
	Total	352	3.12	.970	.052	3.01	3.22	1	5
ด้านทัศนคติในการทำงาน	ภาคเหนือ	69	3.57	.757	.091	3.38	3.75	2	5
	ภาคกลาง	160	3.48	.824	.065	3.35	3.61	2	5

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
	ภาคอีสาน	76	3.46	.871	.100	3.26	3.66	2	5
	ภาคใต้	47	3.49	.688	.100	3.29	3.69	2	5
	Total	352	3.49	.802	.043	3.41	3.58	2	5
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ภาคเหนือ	69	3.00	.728	.088	2.83	3.17	2	5
	ภาคกลาง	160	3.11	.673	.053	3.01	3.22	1	5
	ภาคอีสาน	76	3.07	.660	.076	2.91	3.22	1	4
	ภาคใต้	47	3.02	.571	.083	2.85	3.19	1	4
	Total	352	3.07	.667	.036	3.00	3.14	1	5
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	ภาคเหนือ	69	2.87	.705	.085	2.70	3.04	1	4
	ภาคกลาง	160	3.15	.646	.051	3.05	3.25	2	4
	ภาคอีสาน	76	3.09	.715	.082	2.93	3.26	1	4
	ภาคใต้	47	3.06	.704	.103	2.86	3.27	2	4
	Total	352	3.07	.686	.037	3.00	3.14	1	4
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ภาคเหนือ	69	3.22	.889	.107	3.00	3.43	1	5
	ภาคกลาง	160	3.31	.777	.061	3.18	3.43	1	5

**Descriptives**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ภาคอีสาน	76	3.16	.767	.088	2.98	3.33	1	5
ภาคใต้	47	3.04	.884	.129	2.78	3.30	1	5
Total	352	3.22	.814	.043	3.14	3.31	1	5
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ								
ภาคเหนือ	69	3.12	.758	.091	2.93	3.30	2	5
ภาคกลาง	160	3.06	.798	.063	2.94	3.19	1	5
ภาคอีสาน	76	3.05	.831	.095	2.86	3.24	1	5
ภาคใต้	47	3.00	.722	.105	2.79	3.21	2	5
Total	352	3.06	.786	.042	2.98	3.14	1	5

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	Between Groups	.808	3	.269	.285	.837
	Within Groups	329.416	348	.947		
	Total	330.224	351			

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านทัศนคติในการทำงาน	Between Groups	.462	3	.154	.238	.870
	Within Groups	225.527	348	.648		
	Total	225.989	351			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.739	3	.246	.551	.648
	Within Groups	155.625	348	.447		
	Total	156.364	351			
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	Between Groups	3.835	3	1.278	2.756	.042
	Within Groups	161.390	348	.464		
	Total	165.224	351			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	2.963	3	.988	1.496	.215
	Within Groups	229.753	348	.660		
	Total	232.716	351			
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	Between Groups	.388	3	.129	.208	.891
	Within Groups	216.237	348	.621		

## ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	216.625	351			

## Post Hoc Tests

## Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ภูมิภาคเหนือ	(J) ภูมิภาคเหนือ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
ด้านลักษณะงาน	LSD	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	-.096	.140	.492	-.37	.18
		ภาคอีสาน		-.006	.162	.968	-.32	.31
		ภาคใต้		.009	.184	.963	-.35	.37
	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	.096	.140	.492	-.18	.37	
	ภาคอีสาน		.090	.136	.508	-.18	.36	
	ภาคใต้		.105	.161	.516	-.21	.42	
	ภาคอีสาน	ภาคเหนือ	.006	.162	.968	-.31	.32	
		ภาคกลาง	-.090	.136	.508	-.36	.18	

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ภูมิภาค	(J) ภูมิภาค	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tamhane	ภาคใต้	ภาคใต้	.015	.181	.933	-.34	.37
		ภาคเหนือ	-.009	.184	.963	-.37	.35
		ภาคกลาง	-.105	.161	.516	-.42	.21
		ภาคอีสาน	-.015	.181	.933	-.37	.34
	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	-.096	.146	.986	-.49	.29
		ภาคอีสาน	-.006	.164	1.000	-.45	.43
		ภาคใต้	.009	.203	1.000	-.54	.55
	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	.096	.146	.986	-.29	.49
		ภาคอีสาน	.090	.128	.981	-.25	.43
		ภาคใต้	.105	.175	.992	-.37	.58
	ภาคอีสาน	ภาคเหนือ	-.006	.164	1.000	-.43	.45
		ภาคกลาง	-.090	.128	.981	-.43	.25
ภาคใต้		.015	.191	1.000	-.50	.53	
ภาคใต้	ภาคเหนือ	-.009	.203	1.000	-.55	.54	

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ภูมิลำเนา	(J) ภูมิลำเนา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>		ภาคกลาง	-.105	.175	.992	-.58	.37	
		ภาคอีสาน	-.015	.191	1.000	-.53	.50	
	ภาคเหนือ	ภาคใต้	.009	.184	1.000	-.42	.44	
	ภาคกลาง	ภาคใต้	.105	.161	.819	-.27	.48	
	ภาคอีสาน	ภาคใต้	.015	.181	.999	-.40	.43	
	ด้านทัศนคติในการทำงาน	LSD	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	.084	.116	.469	-.14
ภาคอีสาน			.105	.134	.435	-.16	.37	
ภาคใต้			-.076	.152	.619	-.22	.38	
ภาคกลาง		ภาคเหนือ	-.084	.116	.469	-.31	.14	
		ภาคอีสาน	.021	.112	.854	-.20	.24	
		ภาคใต้	-.008	.134	.952	-.27	.25	
ภาคอีสาน		ภาคเหนือ	-.105	.134	.435	-.37	.16	
		ภาคกลาง	-.021	.112	.854	-.24	.20	
		ภาคใต้	-.029	.149	.847	-.32	.26	
ภาคใต้		ภาคเหนือ	-.076	.152	.619	-.38	.22	

**Multiple Comparisons**

Dependent Variable	(I) ภูมิลำเนา	(J) ภูมิลำเนา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tamhane		ภาคกลาง	.008	.134	.952	-.25	.27
		ภาคอีสาน	.029	.149	.847	-.26	.32
	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	.084	.112	.974	-.21	.38
		ภาคอีสาน	.105	.135	.969	-.26	.47
		ภาคใต้	.076	.136	.994	-.29	.44
	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	-.084	.112	.974	-.38	.21
		ภาคอีสาน	.021	.119	1.000	-.30	.34
		ภาคใต้	-.008	.120	1.000	-.33	.31
	ภาคอีสาน	ภาคเหนือ	-.105	.135	.969	-.47	.26
		ภาคกลาง	-.021	.119	1.000	-.34	.30
		ภาคใต้	-.029	.142	1.000	-.41	.35
	ภาคใต้	ภาคเหนือ	-.076	.136	.994	-.44	.29
ภาคกลาง		.008	.120	1.000	-.31	.33	
ภาคอีสาน		.029	.142	1.000	-.35	.41	
Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	ภาคเหนือ	ภาคใต้	.076	.152	.905	-.28	.43



Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ภูมิภาค	(J) ภูมิภาค	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
	ภาคกลาง	ภาคใต้	-.008	.134	1.000	-.32	.30	
	ภาคอีสาน	ภาคใต้	-.029	.149	.993	-.38	.32	
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	LSD	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	-.112	.096	.244	-.30	.08
			ภาคอีสาน	-.066	.111	.554	-.28	.15
			ภาคใต้	-.021	.126	.867	-.27	.23
		ภาคกลาง	ภาคเหนือ	.112	.096	.244	-.08	.30
			ภาคอีสาน	.047	.093	.616	-.14	.23
			ภาคใต้	.091	.111	.412	-.13	.31
		ภาคอีสาน	ภาคเหนือ	-.066	.111	.554	-.15	.28
			ภาคกลาง	-.047	.093	.616	-.23	.14
			ภาคใต้	-.045	.124	.720	-.20	.29
		ภาคใต้	ภาคเหนือ	.021	.126	.867	-.23	.27
			ภาคกลาง	-.091	.111	.412	-.31	.13
			ภาคอีสาน	-.045	.124	.720	-.29	.20
	Tamhane	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	-.112	.102	.854	-.39	.16

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ภูมิลำเนา	(J) ภูมิลำเนา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
		ภาคอีสาน	-.066	.116	.994	-.37	.24
		ภาคใต้	-.021	.121	1.000	-.34	.30
	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	.112	.102	.854	-.16	.39
		ภาคอีสาน	.047	.093	.997	-.20	.29
		ภาคใต้	.091	.099	.930	-.17	.36
	ภาคอีสาน	ภาคเหนือ	.066	.116	.994	-.24	.37
		ภาคกลาง	-.047	.093	.997	-.29	.20
		ภาคใต้	.045	.113	.999	-.26	.35
	ภาคใต้	ภาคเหนือ	-.021	.121	1.000	-.30	.34
		ภาคกลาง	-.091	.099	.930	-.36	.17
		ภาคอีสาน	-.045	.113	.999	-.35	.26
Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	ภาคเหนือ	ภาคใต้	-.021	.126	.995	-.31	.27
	ภาคกลาง	ภาคใต้	.091	.111	.703	-.17	.35
	ภาคอีสาน	ภาคใต้	.045	.124	.960	-.24	.33

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ภูมิลำเนา	(J) ภูมิลำเนา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ตอบแทน	LSD	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	-.280*	.098	.005	-.47	-.09
			ภาคอีสาน	-.223	.113	.050	-.45	.00
			ภาคใต้	-.194	.129	.132	-.45	.06
		ภาคกลาง	ภาคเหนือ	.280*	.098	.005	.09	.47
			ภาคอีสาน	.058	.095	.542	-.13	.24
			ภาคใต้	.086	.113	.446	-.14	.31
		ภาคอีสาน	ภาคเหนือ	.223	.113	.050	.00	.45
			ภาคกลาง	-.058	.095	.542	-.24	.13
			ภาคใต้	-.028	.126	.823	-.22	.28
	ภาคใต้	ภาคเหนือ	.194	.129	.132	-.06	.45	
		ภาคกลาง	-.086	.113	.446	-.31	.14	
		ภาคอีสาน	-.028	.126	.823	-.28	.22	
Tamhane	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	-.280*	.099	.032	-.55	-.02	
		ภาคอีสาน	-.223	.118	.317	-.54	.09	
		ภาคใต้	-.194	.133	.618	-.55	.16	

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ภูมิลำเนา	(J) ภูมิลำเนา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	.280*	.099	.032	.02	.55	
		ภาคอีสาน	.058	.097	.992	-.20	.32	
		ภาคใต้	.086	.115	.974	-.22	.40	
	ภาคอีสาน	ภาคเหนือ	.223	.118	.317	-.09	.54	
		ภาคกลาง	-.058	.097	.992	-.32	.20	
		ภาคใต้	-.028	.131	1.000	-.32	.38	
	ภาคใต้	ภาคเหนือ	.194	.133	.618	-.16	.55	
		ภาคกลาง	-.086	.115	.974	-.40	.22	
		ภาคอีสาน	-.028	.131	1.000	-.38	.32	
Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	ภาคเหนือ	ภาคใต้	-.194	.129	.272	-.49	.10	
	ภาคกลาง	ภาคใต้	-.086	.113	.744	-.18	.35	
	ภาคอีสาน	ภาคใต้	.028	.126	.989	-.26	.32	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	LSD	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	-.089	.117	.448	-.32	.14
		ภาคอีสาน	.059	.135	.660	-.21	.33	
		ภาคใต้	.175	.154	.256	-.13	.48	

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ภูมิลำเนา	(J) ภูมิลำเนา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	.089	.117	.448	-.14	.32
		ภาคอีสาน	.148	.113	.191	-.07	.37
		ภาคใต้	.264	.135	.051	.00	.53
	ภาคอีสาน	ภาคเหนือ	-.059	.135	.660	-.33	.21
		ภาคกลาง	-.148	.113	.191	-.37	.07
		ภาคใต้	.115	.151	.445	-.18	.41
	ภาคใต้	ภาคเหนือ	-.175	.154	.256	-.48	.13
		ภาคกลาง	-.264	.135	.051	-.53	.00
		ภาคอีสาน	-.115	.151	.445	-.41	.18
Tamhane	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	-.089	.123	.979	-.42	.24
		ภาคอีสาน	.059	.139	.999	-.31	.43
		ภาคใต้	.175	.168	.882	-.27	.62
	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	.089	.123	.979	-.24	.42
		ภาคอีสาน	.148	.107	.670	-.14	.43
		ภาคใต้	.264	.143	.349	-.12	.65

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ภูมิลำเนา	(J) ภูมิลำเนา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	ภาคอีสาน	ภาคเหนือ	-.059	.139	.999	-.43	.31
		ภาคกลาง	-.148	.107	.670	-.43	.14
		ภาคใต้	.115	.156	.976	-.30	.54
	ภาคใต้	ภาคเหนือ	-.175	.168	.882	-.62	.27
		ภาคกลาง	-.264	.143	.349	-.65	.12
		ภาคอีสาน	-.115	.156	.976	-.54	.30
	ภาคเหนือ	ภาคใต้	.175	.154	.482	-.18	.53
		ภาคกลาง	.264	.135	.115	-.05	.58
		ภาคอีสาน	.115	.151	.743	-.23	.47
ด้านนโยบายและการปฏิบัติ	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	.053	.114	.638	-.17	.28
		ภาคอีสาน	.063	.131	.629	-.19	.32
		ภาคใต้	.116	.149	.437	-.18	.41
	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	-.053	.114	.638	-.28	.17
		ภาคอีสาน	.010	.110	.928	-.21	.23
		ภาคใต้	.062	.131	.633	-.19	.32

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) ภูมิลำเนา	(J) ภูมิลำเนา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tamhane	ภาคอีสาน	ภาคเหนือ	-.063	.131	.629	-.32	.19
		ภาคกลาง	-.010	.110	.928	-.23	.21
		ภาคใต้	.053	.146	.719	-.24	.34
	ภาคใต้	ภาคเหนือ	-.116	.149	.437	-.41	.18
		ภาคกลาง	-.062	.131	.633	-.32	.19
		ภาคอีสาน	-.053	.146	.719	-.34	.24
	ภาคเหนือ	ภาคกลาง	.053	.111	.997	-.24	.35
		ภาคอีสาน	.063	.132	.998	-.29	.42
		ภาคใต้	.116	.139	.957	-.26	.49
ภาคกลาง	ภาคเหนือ	-.053	.111	.997	-.35	.24	
	ภาคอีสาน	-.010	.114	1.000	-.30	.31	
	ภาคใต้	.062	.123	.997	-.27	.39	
ภาคอีสาน	ภาคเหนือ	-.063	.132	.998	-.42	.29	
	ภาคกลาง	-.010	.114	1.000	-.31	.30	
	ภาคใต้	.053	.142	.999	-.33	.43	

**Multiple Comparisons**

Dependent Variable	(I) ภูมิลำเนา	(J) ภูมิลำเนา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Dunnett t (2-sided) <sup>a</sup>	ภาคใต้	ภาคเหนือ	-.116	.139	.957	-.49	.26
		ภาคกลาง	-.062	.123	.997	-.39	.27
		ภาคอีสาน	-.053	.142	.999	-.43	.33
	ภาคเหนือ	ภาคใต้	.116	.149	.734	-.23	.46
		ภาคกลาง	.062	.131	.914	-.24	.37
		ภาคอีสาน	.053	.146	.960	-.29	.39

a. Dunnett t-tests treat one group as a control, and compare all other groups against it.

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.





## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นางสาวสุรียรัตน์ จิตเพิ่มสุข
วันเดือนปีเกิด	22 มกราคม 2527
วุฒิการศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2549 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จัดซื้อ บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด
ที่อยู่	9/5 หมู่ 9 ถ. เกษตร-นวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 10230
E-Mail Address	sureerat_j@cht.canon.co.th

