

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย ตามวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ และ 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ กับ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในเฟส 1-เฟส 4 และพนักงานในเฟส 5-เฟส 7 รวม 750 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test, F-test และ LSD. (Least-Significant Different) และหาค่าสหพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ปรากฏดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ตอนที่ 3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ กับ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ตอนที่ 7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน การเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม
F	แทน การเปรียบเทียบตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป
*	แทน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
**	แทน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

### ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามจำนวนและค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
	750	100
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	421	56.1
หญิง	329	43.9
<b>2. อายุ</b>		
18 - 20 ปี	58	7.7
21 - 25 ปี	228	30.4
26 - 30 ปี	287	38.3
31 - 35 ปี	116	15.5
มากกว่า 35 ปี	61	8.1

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
	750	100
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	38	5.0
มัธยมศึกษา/ปวช.	318	42.4
อนุปริญญา/ปวส.	263	35.1
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	131	17.5
<b>4. ตำแหน่งงาน</b>		
พนักงานฝ่ายผลิต	466	62.1
หัวหน้างาน	128	17.1
พนักงานสำนักงาน	128	17.1
ผู้จัดการ	16	2.1
ช่างเทคนิค	12	1.6
<b>5. อายุการปฏิบัติงาน</b>		
1 - 2 ปี	300	40.0
3 - 5 ปี	214	28.5
6 - 10 ปี	180	24.0
มากกว่า 10 ปี	56	7.5
<b>6. รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 7,500 บาท	248	33.1
7,500 - 10,000 บาท	283	37.7
10,001 - 15,000 บาท	120	16.0
มากกว่า 15,000 บาท	99	13.2

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
	750	100
<b>7. ภูมิลำเนาเดิม</b>		
ภาคกลาง	235	31.3
ภาคเหนือ	142	18.9
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	255	34.0
ภาคตะวันออก	49	6.5
ภาคตะวันตก	41	5.5
ภาคใต้	28	3.8
<b>8. เฟสที่บริษัทตั้งอยู่</b>		
เฟส 1 - เฟส 4	398	53.1
เฟส 5 - เฟส 7	352	46.9

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 750 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 421 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 อายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 466 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 อายุการปฏิบัติงาน 1 - 2 ปี จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 ภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 และเฟสที่บริษัทตั้งอยู่ เฟส 1 - เฟส 4 จำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1

## ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. บริษัทที่ทำงานมีนโยบายชัดเจน	3.91	.96	มาก
2. การมอบหมายงานในแผนกที่ปฏิบัติอยู่มีความชัดเจน	3.68	.88	มาก
3. มีอิสระอย่างเต็มที่ ที่จะจัดระบบการปฏิบัติงาน	3.54	.97	มาก
4. ระบบการประสานงานภายในบริษัทมีความชัดเจน	3.50	.93	มาก
5. การบริหารเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.51	.98	มาก
รวม	3.63	.77	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = .77) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อก็พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความถนัด	3.86	.86	มาก
2. มีการเปิดโอกาสให้ได้นำความคิดริเริ่ม ไปพัฒนาหน่วยงาน	3.36	.94	ปานกลาง
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.43	.92	มาก
4. งานในหน้าที่เป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อ	3.21	1.02	ปานกลาง
5. งานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.46	.93	มาก
รวม	3.46	.64	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = .64) และเมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า มีความคิดเห็นระดับมาก เกี่ยวกับ ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความถนัด, ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่วนข้ออื่นๆ นอกนั้น มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความยุติธรรม

ด้านความยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษโดยยึดถือความเห็น ของคณะกรรมการเป็นหลัก	3.57	1.06	มาก
2. ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา ยึดถือเสียงส่วนใหญ่ของผู้ปฏิบัติงานเป็นแนวทาง ในการแก้ไขปัญหา	3.47	.96	มาก
3. การประเมินผลงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรหรือ เลื่อนขั้น/เงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของ แต่ละบุคคล มิได้ขึ้นกับความชอบพอกัน เป็นการส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา	3.41	1.05	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน โดยความเป็นธรรม	2.94	1.09	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาและตัดสินปัญหาด้านต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลและหลักฐานประกอบ	3.57	1.45	มาก
รวม	3.39	.71	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรม โดยรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39, S.D. = .71$ ) และเมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ในข้อ ผู้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานโดยความเป็นธรรม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนในข้ออื่น ๆ นอกนั้น มีความคิดเห็นในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างในสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมดี	3.66	.99	มาก
2. เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานของหน่วยงานเหมาะสม กับงาน	2.99	1.04	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการจัดพื้นที่ทำงานเป็นระเบียบนำทำงาน	3.25	.93	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานได้จัดที่พักผ่อนระหว่างพักกลางวัน ให้แก่พนักงาน	3.09	1.06	ปานกลาง
5. การเบิกค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ได้รับ ความสะดวกเป็นอย่างยิ่ง	3.32	.98	ปานกลาง
รวม	3.26	.65	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26, S.D. = .65$ ) และเมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ในข้อ ระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างในสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมดี มีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนในข้ออื่น ๆ นอกนั้น มีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ



ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน

ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถนำความรู้ความสามารถและวิธีการปฏิบัติงาน มาใช้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.61	.85	มาก
2. สามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	3.44	.85	มาก
3. ได้รับโอกาสให้ตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้	3.26	.91	ปานกลาง
4. มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	3.14	.95	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระ ในการปฏิบัติงานตามที่ ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.23	.92	ปานกลาง
รวม	3.34	.68	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = .68) และเมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ในข้อสามารถนำความรู้ ความสามารถ และวิธีการปฏิบัติงาน มาใช้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และในข้อสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนในข้อได้รับโอกาสให้ตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้, มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ และผู้บังคับบัญชาให้อิสระ ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ในภาพรวม

ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.63	.77	มาก
ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.46	.64	มาก
ด้านความยุติธรรม	3.39	.71	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.26	.65	ปานกลาง
ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	3.34	.68	ปานกลาง
รวม	3.42	.51	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = .51) และเมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนในด้านอื่นๆ นอกนั้น มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ  
ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวน  
อุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 9 - 15

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.76	.87	มาก
2. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จคล่อง ด้วยดีเสมอ	3.73	.87	มาก
3. งานมีความท้าทาย	3.47	.88	มาก
4. มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่	3.53	.86	มาก
5. งานทำแล้วมีความสุข	3.43	.91	มาก
รวม	3.59	.64	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน  
โดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = .64) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อก็พบว่า มีความพึงพอใจ  
ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. คิดว่าการปฏิบัติงานกับบริษัทนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น	3.43	1.00	มาก
2. มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	2.84	1.06	ปานกลาง
3. มีโอกาสในการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.17	.95	ปานกลาง
4. งานที่กำลังปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงกว่าสายงานอื่น	3.21	.91	ปานกลาง
5. การจัดระบบการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่	3.17	.91	ปานกลาง
รวม	3.16	.74	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ , S.D. = .74) และเมื่อวิเคราะห์โดยละเอียดพบว่า ในข้อคิดว่าการปฏิบัติงานกับบริษัทนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนในข้ออื่นๆ นอกนั้นมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ทำงานแบบช่วยเหลือและเอื้ออาทรกัน	3.81	.92	มาก
2. มีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้	3.67	1.02	มาก
3. รู้สึกมีความสุขเมื่อได้อยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน	3.66	.98	มาก
4. เมื่อพนักงานบางคนประสบปัญหาเพื่อนในที่ทำงานมักจะช่วยเหลือกันเสมอ	3.66	.95	มาก
5. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.61	.99	มาก
รวม	3.68	.83	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = .83) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อก็พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและไว้วางใจเสมอ	3.25	.90	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอ	3.08	.90	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาส พัฒนาตนเอง	3.13	.95	ปานกลาง
4. ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	2.94	.93	ปานกลาง
5. ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา	3.07	.93	ปานกลาง
รวม	3.09	.75	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = .75) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อก็พบว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ

ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมแล้ว	3.40	1.04	มาก
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.25	.97	ปานกลาง
3. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.16	1.04	ปานกลาง
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง	2.90	1.18	ปานกลาง
5. ขั้นตอนการขอรับสวัสดิการบริษัท เช่น การรักษาพยาบาลรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	3.10	1.07	ปานกลาง
รวม	3.16	.88	ปานกลาง

จากตาราง 13 แสดงว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ โดยรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ , S.D. = .88) และเมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ในข้อเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมแล้ว มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ นอกนั้น มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาด และมีอากาศถ่ายเทสะดวก	3.55	1.06	มาก
2. ความสะดวกในการเดินทางไปยังที่ทำงาน	3.54	.99	มาก
3. การออกแบบสถานที่ทำงานทำให้รู้สึกเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.44	.97	มาก
4. การจัดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.48	1.01	มาก
5. บริษัทจัดสภาพที่ทำงานและเครื่องใช้สำนักงานอย่างเป็นระเบียบ ง่ายต่อการหยิบใช้	3.47	1.02	มาก
รวม	3.50	.84	มาก

จากตาราง 14 แสดงว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = .84) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อก็พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ



ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ในภาพรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านลักษณะของงาน	3.59	.64	มาก
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.16	.74	ปานกลาง
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.68	.83	มาก
ด้านผู้บังคับบัญชา	3.09	.75	ปานกลาง
ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ	3.16	.88	ปานกลาง
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.50	.84	มาก
รวม	3.36	.55	ปานกลาง

จากตาราง 15 แสดงว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36, S.D. = .55$ ) และเมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ นอกนั้น มีความพึงพอใจในระดับมาก

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รายละเอียดแสดงในตาราง 16 - 47 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ แตกต่างกัน

ตาราง 16 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามเพศ

	ชาย		หญิง		t	Sig.
	n = 421		n = 329			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.64	.76	3.61	.79	.458	.647
ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.48	.66	3.45	.61	.700	.484
ด้านความยุติธรรม	3.41	.66	3.38	.78	.433	.665
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.29	.67	3.23	.61	1.020	.308
ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	3.35	.70	3.33	.67	.308	.758

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้  $\alpha = 0.05$  ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามเฟสที่บริษัทตั้งอยู่

	เฟส 1 - เฟส 4		เฟส 5 - เฟส 7		t	Sig.
	n = 398		n = 352			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.63	.69	3.63	.85	.062	.950
ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.50	.62	3.42	.65	1.765	.078
ด้านความยุติธรรม	3.34	.75	3.45	.66	-2.182	<b>.029*</b>
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.29	.68	3.23	.61	1.176	.240
ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	3.43	.72	3.23	.63	3.849	<b>.000*</b>

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้  $\alpha = 0.05$  มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในเฟสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในเฟสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านความยุติธรรม และด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตาราง 18 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	29.546	4	7.386	13.193	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	417.106	745	.560		
	รวม	446.652	749			
ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.042	4	.761	1.887	.111
	ภายในกลุ่ม	300.286	745	.403		
	รวม	303.328	749			
ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	14.741	4	3.685	7.503	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	365.924	745	.491		
	รวม	380.665	749			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.143	4	1.286	3.117	<b>.015*</b>
	ภายในกลุ่ม	307.346	745	.413		
	รวม	312.489	749			
ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.448	4	.362	.776	.541
	ภายในกลุ่ม	347.415	745	.466		
	รวม	348.862	749			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความยุติธรรม และด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ

อายุ	18 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
18 - 20 ปี		.2255*	.5933*	.4741*	.5891*
21 - 25 ปี			.3677*	.2486*	.3636*
26 - 30 ปี					
31 - 35 ปี					
มากกว่า 35 ปี					

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 19 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 20 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหาร มากกว่า (.2255) พนักงานที่มีอายุ 21 - 25 ปี, (.5933) พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี, (.4741) พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี และมากกว่า (.5891) อายุมากกว่า 35 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุ 21 - 25 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหาร มากกว่า (.3677) พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี, (.2486) พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี และมากกว่า (.3636) อายุมากกว่า 35 ปี

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความยุติธรรม  
จำแนกตามอายุ

อายุ	18 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
18 - 20 ปี			.4065*	.4397*	.4380*
21 - 25 ปี			.2216*	.2547*	.2531*
26 - 30 ปี					
31 - 35 ปี					
มากกว่า 35 ปี					

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 20 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 20 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความยุติธรรม  
มากกว่า (.4065) พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี, (.4397) พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี และมากกว่า  
(.4380) อายุมากกว่า 35 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุ 21 - 25 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความยุติธรรม  
มากกว่า (.2216) พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี, (.2547) พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี และมากกว่า  
(.2531) อายุมากกว่า 35 ปี

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	18 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
18 - 20 ปี			.2682*	.2241*	.3282*
21 - 25 ปี			.1151*		
26 - 30 ปี					
31 - 35 ปี					
มากกว่า 35 ปี					

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากรายการ 21 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 20 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า (.2682) พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี, (.2241) พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี และมากกว่า (.3282) อายุมากกว่า 35 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุ 21 - 25 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า (.1151) พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี

ตาราง 22 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	8.378	3	2.793	4.754	<b>.003*</b>
	ภายในกลุ่ม	438.274	746	.587		
	รวม	446.652	749			
ด้านความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.484	3	3.495	8.902	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	292.844	746	.393		
	รวม	303.328	749			
ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.394	3	2.465	4.926	<b>.002*</b>
	ภายในกลุ่ม	373.271	746	.500		
	รวม	380.665	749			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.631	3	.877	2.111	.097
	ภายในกลุ่ม	309.859	746	.415		
	รวม	312.489	749			
ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.930	3	2.643	5.784	<b>.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	340.933	746	.457		
	รวม	348.862	749			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรม และด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้



ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า				
มัธยมศึกษา/ปวช.		.3003*		
อนุปริญญา/ปวส.		.4557*		
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		.3546*		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 23 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารมากกว่า (.3003) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารมากกว่า (.4557) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารมากกว่า (.3546) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษา/ปวช.				
อนุปริญญา/ปวส.	.3779*	.2091*		
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	.3732*	.2044*		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 24 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า (.3779) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และมากกว่า (.2091) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า (.3732) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และมากกว่า (.2044) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช.

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความยุติธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษา/ปวช.				
อนุปริญญา/ปวส.	.3221*	.1889*		
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	.2767*			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 25 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นด้านความยุติธรรม มากกว่า (.3221) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และมากกว่า (.1889) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีระดับความคิดเห็น ด้านความยุติธรรมมากกว่า (.2767) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า				
มัธยมศึกษา/ปวช.				
อนุปริญญา/ปวส.				
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	.3554*	.2733*	.1845*	

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 26 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีระดับความคิดเห็นด้านความอิสระในการปฏิบัติงานมากกว่า (.3554) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า, (.2733) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. และมากกว่า (.1845) พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.

ตาราง 27 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	9.840	4	2.460	4.196	<b>.002*</b>
	ภายในกลุ่ม	436.812	745	.586		
	รวม	446.652	749			
ด้านความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.804	4	2.701	6.879	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	292.524	745	.393		
	รวม	303.328	749			
ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.863	4	1.216	2.410	<b>.048*</b>
	ภายในกลุ่ม	375.802	745	.504		
	รวม	380.665	749			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.819	4	1.455	3.534	<b>.007*</b>
	ภายในกลุ่ม	306.670	745	.412		
	รวม	312.489	749			
ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.590	4	3.398	7.550	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	335.272	745	.450		
	รวม	348.862	749			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงานฝ่ายผลิต	หัวหน้างาน	พนักงานสำนักงาน	ผู้จัดการ	ช่างเทคนิค
พนักงานฝ่ายผลิต					
หัวหน้างาน					
พนักงานสำนักงาน					
ผู้จัดการ	.5961*	.5219*	.5875*		
ช่างเทคนิค	.6086*	.5344*	.6000*		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 28 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารมากกว่า (.3961) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต, (.5219) พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน และมากกว่า (.5875) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานสำนักงาน ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิค มีระดับความคิดเห็น ด้านนโยบายและการบริหารมากกว่า (.6086) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต, (.5344) พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน และมากกว่า (.6000) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานสำนักงาน

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงานฝ่ายผลิต	หัวหน้างาน	พนักงานสำนักงาน	ผู้จัดการ	ช่างเทคนิค
พนักงานฝ่ายผลิต					
หัวหน้างาน	.2067*				
พนักงานสำนักงาน					
ผู้จัดการ	.6802*	.4734*	.5734*		.6083*
ช่างเทคนิค					

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 29 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า (.2067) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ มีระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า (.6802) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต, (.4734) พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน, (.5734) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานสำนักงาน และมากกว่า (.6083) พนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิค

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรม โรจนะ ด้านความยุติธรรม  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	หัวหน้างาน	พนักงาน สำนักงาน	ผู้จัดการ	ช่างเทคนิค
พนักงานฝ่ายผลิต					
หัวหน้างาน					
พนักงานสำนักงาน					
ผู้จัดการ	.4278*				
ช่างเทคนิค					

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 30 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ มีระดับความคิดเห็นด้านความ  
ยุติธรรมมากกว่า (.4278) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต



ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงานฝ่ายผลิต	หัวหน้างาน	พนักงานสำนักงาน	ผู้จัดการ	ช่างเทคนิค
พนักงานฝ่ายผลิต					
หัวหน้างาน					
พนักงานสำนักงาน					
ผู้จัดการ	.5255*	.4172*	.4625*		.7167*
ช่างเทคนิค					

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 31 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงานมากกว่า (.5255) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต, (.4172) พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน, (.4625) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานสำนักงาน และมากกว่า (.7167) พนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิค

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงานฝ่ายผลิต	หัวหน้างาน	พนักงานสำนักงาน	ผู้จัดการ	ช่างเทคนิค
พนักงานฝ่ายผลิต					
หัวหน้างาน	.2426*				
พนักงานสำนักงาน	.2223*				
ผู้จัดการ	.6192*	.3766*	.3969*		
ช่างเทคนิค				.6292*	

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 32 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นด้านความอิสระในการปฏิบัติงานมากกว่า (.2426) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานสำนักงาน มีระดับความคิดเห็นด้านความอิสระในการปฏิบัติงานมากกว่า (.2223) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ มีระดับความคิดเห็นด้านความอิสระในการปฏิบัติงานมากกว่า (.6192) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต, (.3766) พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน, (.3969) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานสำนักงาน และมากกว่า (.6292) พนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิค

ตาราง 33 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.819	3	.273	.457	.713
	ภายในกลุ่ม	445.833	746	.598		
	รวม	446.652	749			
ด้านความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.631	3	1.210	3.013	<b>.029*</b>
	ภายในกลุ่ม	299.697	746	.402		
	รวม	303.328	749			
ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.598	3	2.533	5.065	<b>.002*</b>
	ภายในกลุ่ม	373.067	746	.500		
	รวม	380.665	749			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.641	3	.214	.511	.675
	ภายในกลุ่ม	311.848	746	.418		
	รวม	312.489	749			
ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.705	3	1.235	2.669	<b>.047*</b>
	ภายในกลุ่ม	345.157	746	.463		
	รวม	348.862	749			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรม และด้านความอิสระในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	1 - 2 ปี	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 - 2 ปี				
3 - 5 ปี				
6 - 10 ปี	.1764*			
มากกว่า 10 ปี				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 34 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า (.1764) พนักงาน ที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1 - 2 ปี

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความยุติธรรม จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	1 - 2 ปี	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 - 2 ปี			.1338*	.2796*
3 - 5 ปี			.1984*	.3442*
6 - 10 ปี				
มากกว่า 10 ปี				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 35 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1 - 2 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความยุติธรรม มากกว่า (.1338) พนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และมากกว่า (.2796) พนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความยุติธรรม มากกว่า (.1984) พนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และมากกว่า (.3442) พนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	1 - 2 ปี	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 - 2 ปี				
3 - 5 ปี	.1480*			
6 - 10 ปี	.1469*			
มากกว่า 10 ปี				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 36 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความอิสระในการปฏิบัติงานมากกว่า (.1480) พนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1 - 2 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความอิสระในการปฏิบัติงานมากกว่า (.1469) พนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1 - 2 ปี

ตาราง 37 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	26.179	3	8.726	15.482	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	420.473	746	.564		
	รวม	446.652	749			
ด้านความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.352	3	5.784	15.088	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	285.976	746	.383		
	รวม	303.328	749			
ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	17.359	3	5.786	11.881	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	363.307	746	.487		
	รวม	380.665	749			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.002	3	2.334	5.700	<b>.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	305.487	746	.410		
	รวม	312.489	749			
ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.350	3	2.450	5.351	<b>.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	341.513	746	.458		
	รวม	348.862	749			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 7,500 บาท	7,500 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
ต่ำกว่า 7,500 บาท				
7,500 - 10,000 บาท	.4438*		.1869*	
10,001 - 15,000 บาท	.2569*			
มากกว่า 15,000 บาท	.2755*			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 38 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารมากกว่า (.4438) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท และมากกว่า (.1869) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารมากกว่า (.2569) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 7,500 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารมากกว่า (.2755) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท



ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 7,500 บาท	7,500 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
ต่ำกว่า 7,500 บาท				
7,500 - 10,000 บาท		.2998*		
10,001 - 15,000 บาท		.2594*		
มากกว่า 15,000 บาท		.4070*		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 39 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า (.2998) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า (.2594) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า (.4070) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความยุติธรรม  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 7,500 บาท	7,500 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
ต่ำกว่า 7,500 บาท				
7,500 - 10,000 บาท		.3301*		
10,001 - 15,000 บาท		.2817*		
มากกว่า 15,000 บาท		.3426*		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 40 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความยุติธรรมมากกว่า (.3301) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความยุติธรรมมากกว่า (.2817) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความยุติธรรมมากกว่า (.3426) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท

ตาราง 41 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 7,500 บาท	7,500 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
ต่ำกว่า 7,500 บาท				
7,500 - 10,000 บาท		.1674*		
10,001 - 15,000 บาท		.1438*		
มากกว่า 15,000 บาท		.2863*		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 41 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงานมากกว่า (.1674) พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงานมากกว่า (.1438) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า (.2863) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 7,500 บาท	7,500 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
ต่ำกว่า 7,500 บาท				
7,500 - 10,000 บาท	.1307*			
10,001 - 15,000 บาท	.1789*			
มากกว่า 15,000 บาท	.3035*	.1728*		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 42 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความอิสระในการปฏิบัติงานมากกว่า (.1307) พนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความอิสระในการปฏิบัติงานมากกว่า (.1789) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความอิสระในการปฏิบัติงานมากกว่า (.3035) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท และมากกว่า (.1728) พนักงานที่มีรายได้ ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท

ตาราง 43 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	25.825	5	5.165	9.132	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	420.827	744	.566		
	รวม	446.652	749			
ด้านความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.554	5	1.511	3.800	<b>.002*</b>
	ภายในกลุ่ม	295.774	744	.398		
	รวม	303.328	749			
ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	11.863	5	2.373	4.786	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	368.803	744	.496		
	รวม	380.665	749			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.984	5	1.397	3.402	<b>.005*</b>
	ภายในกลุ่ม	305.506	744	.411		
	รวม	312.489	749			
ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.391	5	.478	1.027	.401
	ภายในกลุ่ม	346.471	744	.466		
	รวม	348.862	749			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านความอิสระในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรม และด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้

ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	ภาค กลาง	ภาค เหนือ	ภาค ตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาค ตะวันออก	ภาค ตะวันตก	ภาคใต้
ภาคกลาง						
ภาคเหนือ	.3663*			.2720*		
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	.4054*			.3111*	.2944*	
ภาคตะวันออก						
ภาคตะวันตก						
ภาคใต้	.4585*			.3643*		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 44 แสดงว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารมากกว่า (.3663) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง และมากกว่า (.2720) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออก ส่วนพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารมากกว่า (.4054) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง , (.3111) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออก และมากกว่า (.2944) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันตก และพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารมากกว่า (.4585) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง และมากกว่า (.3643) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออก

ตาราง 45 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	ภาค กลาง	ภาค เหนือ	ภาค ตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาค ตะวันออก	ภาค ตะวันตก	ภาคใต้
ภาคกลาง						
ภาคเหนือ	.2166*					
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	.1585*					
ภาคตะวันออก	.2021*					
ภาคตะวันตก	.3349*					
ภาคใต้						

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 45 แสดงว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า (.2166) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง, พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า (.1585) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง, พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออก มีระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า (.2021) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง และพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันตก มีระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า (.3349) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง

ตาราง 46 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความยุติธรรม จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคตะวันออก	ภาคตะวันตก	ภาคใต้
ภาคกลาง						
ภาคเหนือ	.1964*					
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	.2762*					
ภาคตะวันออก	.2345*					
ภาคตะวันตก						
ภาคใต้	.3925*			.3316*		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 46 แสดงว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นด้านความยุติธรรมมากกว่า (.1964) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง, พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความคิดเห็นด้านความยุติธรรมมากกว่า (.2762) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง, พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออก มีระดับความคิดเห็นด้านความยุติธรรมมากกว่า (.2345) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง และพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นด้านความยุติธรรมมากกว่า (.3925) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง และมากกว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออก



ตาราง 47 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคตะวันออก	ภาคตะวันตก	ภาคใต้
ภาคกลาง						
ภาคเหนือ	.1985*					
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	.1326*					
ภาคตะวันออก						
ภาคตะวันตก	.3434*					
ภาคใต้	.2533*					

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 47 แสดงว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคเหนือ มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงานมากกว่า (.1985) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง, พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงานมากกว่า (.1326) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง, พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันตก มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงานมากกว่า (.3434) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง และพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคใต้ มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงานมากกว่า (.2533) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รายละเอียดแสดงในตาราง 48 - 86 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ แตกต่างกัน

ตาราง 48 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามเพศ

	ชาย		หญิง		t	Sig.
	n = 421		n = 329			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านลักษณะของงาน	3.59	.636	3.58	.639	.343	.731
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.22	.722	3.10	.767	2.199	<b>.028*</b>
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.64	.792	3.74	.873	-1.731	.084
ด้านผู้บังคับบัญชา	3.15	.724	3.02	.771	2.388	<b>.017*</b>
ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ	3.11	.863	3.23	.898	-1.822	.069
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.43	.842	3.59	.833	-2.592	<b>.010*</b>

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้  $\alpha = 0.05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้/

ค่าตอบแทน/สวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน

ตาราง 49 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามเพศที่บริษัทตั้งอยู่

	เพศ 1 - เพศ 4		เพศ 5 - เพศ 7		t	Sig.
	n = 398		n = 352			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านลักษณะของงาน	3.64	.579	3.53	.693	2.378	.018*
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.25	.785	3.07	.684	3.401	.001*
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.76	.862	3.59	.784	2.728	.007*
ด้านผู้บังคับบัญชา	3.24	.794	2.93	.653	5.858	.000*
ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ	2.96	.858	3.39	.851	-6.787	.000*
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.29	.781	3.73	.846	-7.446	.000*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน

ตาราง 50 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามอายุ

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.421	4	3.105	7.938	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	291.457	745	.391		
	รวม	303.879	749			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.769	4	.442	.798	.527
	ภายในกลุ่ม	412.870	745	.554		
	รวม	414.639	749			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	40.257	4	10.064	15.769	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	475.491	745	.638		
	รวม	515.748	749			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	8.320	4	2.080	3.781	<b>.005*</b>
	ภายในกลุ่ม	409.874	745	.550		
	รวม	418.194	749			
ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	21.631	4	5.408	7.214	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	558.449	745	.750		
	รวม	580.080	749			
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	63.476	4	15.869	25.343	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	466.501	745	.626		
	รวม	529.977	749			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 6 ด้าน แสดงว่า

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้

ตาราง 51 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	18 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
18 - 20 ปี			.3275*	.2845*	.3082*
21 - 25 ปี			.2609*	.2178*	.2415*
26 - 30 ปี					
31 - 35 ปี					
มากกว่า 35 ปี					

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 51 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 20 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะของงานมากกว่า (.3275) พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี, (.2845) พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี และมากกว่า (.3082) มากกว่า 35 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุ 21 - 25 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะของงานมากกว่า (.2609) พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี, (.2178) พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี และมากกว่า (.2415) มากกว่า 35 ปี

ตาราง 52 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการ.

ปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	18 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
18 - 20 ปี			.5008*	.4466*	.7358*
21 - 25 ปี			.4197*	.3655*	.6547*
26 - 30 ปี					.2350*
31 - 35 ปี					.2892*
มากกว่า 35 ปี					

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 52 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 20 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่า (.5008) พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี, (.4466) พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี และมากกว่า (.7358) มากกว่า 35 ปี พนักงานที่มีอายุ 21 - 25 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่า (.4197) พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี, (.3655) พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี และมากกว่า (.6547) มากกว่า 35 ปี พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน มากกว่า (.2350) พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน มากกว่า (.2892) พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี

ตาราง 53 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

อายุ	18 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
18 - 20 ปี					
21 - 25 ปี	.2632*				
26 - 30 ปี	.3401*				
31 - 35 ปี	.2828*				
มากกว่า 35 ปี	.4951*	.2319*			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 53 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 21 - 25 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชามากกว่า (.2632) พนักงานที่มีอายุ 18 - 20 ปี พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชามากกว่า (.3401) พนักงานที่มีอายุ 18 - 20 ปี พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชามากกว่า (.2828) พนักงานที่มีอายุ 18 - 20 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชามากกว่า (.4951) พนักงานที่มีอายุ 18 - 20 ปี และมากกว่า (2319) พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี

ตาราง 54 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ	18 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
18 - 20 ปี		.3774*	.6087*	.5276*	.5986*
21 - 25 ปี			.2313*		
26 - 30 ปี					
31 - 35 ปี					
มากกว่า 35 ปี					

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 54 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 20 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการมากกว่า (.3774) พนักงานที่มีอายุ 21 - 25 ปี, (.6087) พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี, (.5276) พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี และมากกว่า (.5986) มากกว่า 35 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุ 21 - 25 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการมากกว่า (.2313) พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี



ตาราง 55 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามอายุ

อายุ	18 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
18 - 20 ปี		.4137*	.8658*	.8362*	1.0378*
21 - 25 ปี			.4521*	.4225*	.6241*
26 - 30 ปี					
31 - 35 ปี					
มากกว่า 35 ปี					

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากราย 55 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 20 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่า (.4137) พนักงานที่มีอายุ 21 - 25 ปี, (.8658) พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี, (.8362) พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี และมากกว่า (1.0378) มากกว่า 35 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุ 21 - 25 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่า (.4521) พนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี, (.4225) พนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี และมากกว่า (.6241) มากกว่า 35 ปี

ตาราง 56 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.375	3	1.792	4.478	<b>.004*</b>
	ภายในกลุ่ม	298.504	746	.400		
	รวม	303.879	749			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4.363	3	1.454	2.644	<b>.048*</b>
	ภายในกลุ่ม	410.276	746	.550		
	รวม	414.639	749			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	22.140	3	7.380	11.154	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	493.608	746	.662		
	รวม	515.748	749			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	16.696	3	5.565	10.340	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	401.499	746	.538		
	รวม	418.194	749			
ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.207	3	.069	.089	.966
	ภายในกลุ่ม	579.873	746	.777		
	รวม	580.080	749			
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	10.572	3	3.524	5.062	<b>.002*</b>
	ภายในกลุ่ม	519.405	746	.696		
	รวม	529.977	749			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$

มี 5 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้

ตาราง 57 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า				
มัธยมศึกษา/ปวช.	.2167*			
อนุปริญญา/ปวส.	.3504*	.1337*		
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	.2835*			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 57 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะของงานมากกว่า (.2167) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะของงานมากกว่า (.3504) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และมากกว่า (.1337) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะของงานมากกว่า (.2835) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า

ตาราง 58 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า				
มัธยมศึกษา/ปวช.				
อนุปริญญา/ปวส.		.1405*		
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		.1543*		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 58 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามากกว่า (.1405) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามากกว่า (.1543) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช.

ตาราง 59 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า				
มัธยมศึกษา/ปวช.	.3618*			
อนุปริญญา/ปวส.	.5476*	.1858*		
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	.7238*	.3620*	.1762*	

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 59 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่า (.3618) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่า (.5476) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และมากกว่า (.1858) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน มากกว่า (.7238) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า, (.3620) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. และมากกว่า (.1762) พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.

ตาราง 60 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านผู้บังคับบัญชา  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า				
มัธยมศึกษา/ปวช.				
อนุปริญญา/ปวส.				
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	.2917*	.4240*	.3087*	

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 60 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีระดับความ  
พึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชามากกว่า (.2917) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า,  
(.4240) พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. และมากกว่า (.3087) พนักงานที่มีการศึกษา  
ระดับอนุปริญญา/ปวส.

ตาราง 61 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า				
มัธยมศึกษา/ปวช.	.5209*			.1740*
อนุปริญญา/ปวส.	.4228*			
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	.3468*			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 61 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความพึงพอใจด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มากกว่า (.5209) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และมากกว่า (.1740) พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความพึงพอใจด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่า (.4228) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีระดับความพึงพอใจด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่า (.3468) พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า

ตาราง 62 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.100	4	1.025	2.547	<b>.038*</b>
	ภายในกลุ่ม	299.778	745	.402		
	รวม	303.879	749			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	15.590	4	3.897	7.276	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	399.049	745	.536		
	รวม	414.639	749			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.419	4	2.355	3.465	<b>.008*</b>
	ภายในกลุ่ม	506.328	745	.680		
	รวม	515.748	749			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	29.206	4	7.302	13.984	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	388.988	745	.522		
	รวม	418.194	749			
ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	14.727	4	3.682	4.852	<b>.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	565.353	745	.759		
	รวม	580.080	749			
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	18.942	4	4.735	6.903	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	511.036	745	.686		
	รวม	529.977	749			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันทุกด้าน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้



ตาราง 63 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงานฝ่ายผลิต	หัวหน้างาน	พนักงานสำนักงาน	ผู้จัดการ	ช่างเทคนิค
พนักงานฝ่ายผลิต					
หัวหน้างาน					
พนักงานสำนักงาน					
ผู้จัดการ	.3369*				
ช่างเทคนิค	.4327*	.3786*			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ที่แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะของงานมากกว่า (.3369) พนักงานที่มีตำแหน่ง พนักงานฝ่ายผลิต ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิค มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะของงานมากกว่า (.4327) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต และมากกว่า (.3786) พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน

ตาราง 64 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงานฝ่ายผลิต	หัวหน้างาน	พนักงานสำนักงาน	ผู้จัดการ	ช่างเทคนิค
พนักงานฝ่ายผลิต					
หัวหน้างาน	.3091*		.2219*		
พนักงานสำนักงาน					
ผู้จัดการ	.6810*		.5938*		.6958*
ช่างเทคนิค					

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 64 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน มีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามากกว่า (.3091) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต และมากกว่า (.2219) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานสำนักงาน ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ มีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามากกว่า (.6810) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต , (.5938) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานสำนักงาน และมากกว่า (.6958) พนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิค

ตาราง 65 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านเพื่อนร่วมงาน  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	หัวหน้างาน	พนักงาน สำนักงาน	ผู้จัดการ	ช่างเทคนิค
พนักงานฝ่ายผลิต					
หัวหน้างาน					
พนักงานสำนักงาน	.2470*				
ผู้จัดการ	.4798*				
ช่างเทคนิค					

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 65 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานสำนักงาน มีระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่า (.2470) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ มีระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่า (.4798) พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต

ตาราง 66 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านผู้บังคับบัญชา  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงาน ฝ่ายผลิต	หัวหน้างาน	พนักงาน สำนักงาน	ผู้จัดการ	ช่างเทคนิค
พนักงานฝ่ายผลิต					
หัวหน้างาน	.3839*				
พนักงานสำนักงาน	.2167*				
ผู้จัดการ	.9917*	.6078*	.7750*		1.0125*
ช่างเทคนิค					

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 66 แสดงว่าพนักงานตำแหน่ง หัวหน้างาน, พนักงานสำนักงาน และผู้จัดการ มีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต (.3839, .2167, .9917) ส่วนตำแหน่งผู้จัดการมีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต, หัวหน้างาน, พนักงานสำนักงาน และช่างเทคนิค (.9917, .6078, .7750, 1.0125)

ตาราง 67 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงานฝ่ายผลิต	หัวหน้างาน	พนักงานสำนักงาน	ผู้จัดการ	ช่างเทคนิค
พนักงานฝ่ายผลิต					
หัวหน้างาน					
พนักงานสำนักงาน					
ผู้จัดการ	.8542*	.9406*	.9609*		
ช่างเทคนิค					

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 67 แสดงว่าตำแหน่งผู้จัดการมีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต, หัวหน้างาน และพนักงานสำนักงาน (.8542, .9406, .9609)

ตาราง 68 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงานฝ่ายผลิต	หัวหน้างาน	พนักงานสำนักงาน	ผู้จัดการ	ช่างเทคนิค
พนักงานฝ่ายผลิต		.3991*	.1741*		
หัวหน้างาน					
พนักงานสำนักงาน		.2250*			
ผู้จัดการ		.4969*			
ช่างเทคนิค		.6594*			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 68 แสดงว่าพนักงานฝ่ายผลิต, พนักงานสำนักงาน, ผู้จัดการ และช่างเทคนิค มีระดับความพึงพอใจมากกว่าหัวหน้างาน (.3991, .2250, .4969, .6594) ส่วนพนักงานฝ่ายผลิต มีระดับความพึงพอใจมากกว่าหัวหน้างานและพนักงานสำนักงาน (.3991, .1741)

ตาราง 69 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.751	3	.584	1.441	.229
	ภายในกลุ่ม	302.127	746	.405		
	รวม	303.879	749			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	10.016	3	3.339	6.155	.000*
	ภายในกลุ่ม	404.623	746	.542		
	รวม	414.639	749			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.271	3	1.757	2.568	.053
	ภายในกลุ่ม	510.477	746	.684		
	รวม	515.748	749			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	15.344	3	5.115	9.471	.000*
	ภายในกลุ่ม	402.851	746	.540		
	รวม	418.194	749			
ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	11.709	3	3.903	5.123	.002*
	ภายในกลุ่ม	568.371	746	.762		
	รวม	580.080	749			
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	28.976	3	9.659	14.382	.000*
	ภายในกลุ่ม	501.001	746	.672		
	รวม	529.977	749			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 69 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha =$

0.05 มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้

ตาราง 70 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า . จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	1 - 2 ปี	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 - 2 ปี				
3 - 5 ปี	.2387*			
6 - 10 ปี	.2358*			
มากกว่า 10 ปี	.2244*			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 70 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี, 6 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1 - 2 ปี (.2387, .2358, .2244)



ตาราง 71 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านผู้บังคับบัญชา  
จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	1 - 2 ปี	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 - 2 ปี				
3 - 5 ปี	.2966*			
6 - 10 ปี	.2951*			
มากกว่า 10 ปี	.2592*			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 71 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี, 6 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1 - 2 ปี (.2966, .2951, .2592)

ตาราง 72 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	1 - 2 ปี	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 - 2 ปี			.2058*	
3 - 5 ปี			.3130*	.3197*
6 - 10 ปี				
มากกว่า 10 ปี				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 72 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1 - 2 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการมากกว่า (.2058) พนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการมากกว่า (.3130) พนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และมากกว่า (.3197) พนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 73 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	1 - 2 ปี	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 - 2 ปี			.4720*	.3410*
3 - 5 ปี			.4073*	.2764*
6 - 10 ปี				
มากกว่า 10 ปี				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 73 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 1 - 2 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่า (.4720) พนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และมากกว่า (.3410) พนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่า (.4073) พนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และมากกว่า (.2764) พนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 74 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.516	3	5.172	13.380	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	288.362	746	.387		
	รวม	303.879	749			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	16.949	3	5.650	10.598	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	397.690	746	.533		
	รวม	414.639	749			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.527	3	3.842	5.685	<b>.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	504.220	746	.676		
	รวม	515.748	749			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	24.067	3	8.022	15.185	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	394.127	746	.528		
	รวม	418.194	749			
ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	31.143	3	10.381	14.108	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	548.937	746	.736		
	รวม	580.080	749			
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	23.860	3	7.953	11.723	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	506.117	746	.678		
	รวม	529.977	749			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 74 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  ทั้ง 6 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจทุกด้านแตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้

ตาราง 75 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านลักษณะของงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 7,500 บาท	7,500 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
ต่ำกว่า 7,500 บาท				
7,500 - 10,000 บาท		.3377*		.2108*
10,001 - 15,000 บาท		.2169*		
มากกว่า 15,000 บาท				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 75 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะของงานมากกว่า (.3377) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท และมากกว่า (.2108) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะของงานมากกว่า (.2169) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท

ตาราง 76 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 7,500 บาท	7,500 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
ต่ำกว่า 7,500 บาท				
7,500 - 10,000 บาท	.2042*			
10,001 - 15,000 บาท	.3259*			
มากกว่า 15,000 บาท	.4307*	.2265*		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 76 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท, 10,001 - 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท (.2042, .3259, .4307) และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาทมีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท (.4307, .2265)

ตาราง 77 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านเพื่อนร่วมงาน  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 7,500 บาท	7,500 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
ต่ำกว่า 7,500 บาท				
7,500 - 10,000 บาท		.2403*		
10,001 - 15,000 บาท		.2903*		
มากกว่า 15,000 บาท		.2818*		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 77 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท, 10,001 - 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท (.2403, .2903, .2818)

ตาราง 78 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านผู้บังคับบัญชา  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 7,500 บาท	7,500 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
ต่ำกว่า 7,500 บาท				
7,500 - 10,000 บาท				
10,001 - 15,000 บาท	.2680*	.2736*		
มากกว่า 15,000 บาท	.4901*	.4957*	.2221*	

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 78 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชามากกว่า (.2680) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท และมากกว่า (.2736) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาทมีระดับความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชามากกว่า (.4901) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท, (.4957) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท



ตาราง 79 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 7,500 บาท	7,500 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
ต่ำกว่า 7,500 บาท				
7,500 - 10,000 บาท		.4438*		
10,001 - 15,000 บาท		.3541*		
มากกว่า 15,000 บาท		.4672*		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 79 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท, 10,001 - 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท (.4438, .3541, .4672)

ตาราง 80 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 7,500 บาท	7,500 - 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	มากกว่า 15,000 บาท
ต่ำกว่า 7,500 บาท				
7,500 - 10,000 บาท	.3879*		.2212*	.3993*
10,001 - 15,000 บาท				
มากกว่า 15,000 บาท				

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 80 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท มีระดับความพึงพอใจด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มากกว่า (.3879) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,500 บาท, (.2212) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท และมากกว่า (.3993) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท

ตาราง 81 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.795	5	1.759	4.435	<b>.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	295.084	744	.397		
	รวม	303.879	749			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	12.601	5	2.520	4.664	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	402.038	744	.540		
	รวม	414.639	749			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.607	5	2.121	3.125	<b>.008*</b>
	ภายในกลุ่ม	505.140	744	.679		
	รวม	515.748	749			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	17.637	5	3.527	6.552	<b>.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	400.558	744	.538		
	รวม	418.194	749			
ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	7.871	5	1.574	2.047	.070
	ภายในกลุ่ม	572.209	744	.769		
	รวม	580.080	749			
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	14.950	5	2.990	4.319	<b>.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	515.027	744	.692		
	รวม	529.977	749			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 81 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  มี 5 ด้าน

แสดงว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของ LSD. (Fisher's least-significant different) ได้ผลดังนี้

ตาราง 82 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคตะวันออก	ภาคตะวันตก	ภาคใต้
ภาคกลาง						
ภาคเหนือ	.1524*			.3302*	.2446*	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ				.3451*	.2595*	
ภาคตะวันออก						
ภาคตะวันตก						
ภาคใต้						

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 82 แสดงว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคเหนือ มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะของงานมากกว่า (.1524) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง, (.3302) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมากกว่า (.2446) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันตก ส่วนพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะของงานมากกว่า (.3451) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออก และมากกว่า (.2595) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันตก

ตาราง 83 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคตะวันออก	ภาคตะวันตก	ภาคใต้
ภาคกลาง						
ภาคเหนือ						
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	.2273*					
ภาคตะวันออก	.2330*					
ภาคตะวันตก	.4613*	.3535*				
ภาคใต้						.3595*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 83 แสดงว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มากกว่า (.2273) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง ส่วนพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออก มีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามากกว่า (.2330) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง, พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันตก มีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามากกว่า (.4613) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง และมากกว่า (.3535) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคเหนือ และพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคใต้ มีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามากกว่า (.3595) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันตก

ตาราง 84 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการ.

ปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านเพื่อนร่วมงาน

จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	ภาค กลาง	ภาค เหนือ	ภาค ตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาค ตะวันออก	ภาค ตะวันตก	ภาค ใต้
ภาคกลาง						
ภาคเหนือ	.2425*			.3430*		
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	.2108*			.3113*		
ภาคตะวันออก						
ภาคตะวันตก						
ภาคใต้						

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 84 แสดงว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคเหนือ มีระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่า (.2425) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง และมากกว่า (.3430) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออก ส่วนพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่า (.2108) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง และมากกว่า (.3113) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออก

ตาราง 85 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านผู้บังคับบัญชา  
จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	ภาค กลาง	ภาค เหนือ	ภาค ตะวันออก เฉียงเหนือ	ภาค ตะวันออก	ภาค ตะวันตก	ภาค ใต้
ภาคกลาง						
ภาคเหนือ						
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ						
ภาคตะวันออก	.2698*					
ภาคตะวันตก	.5802*	.5146*	.4547*	.3104*		
ภาคใต้	.5004*	.4348*	.3750*			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 85 แสดงว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออก มีระดับความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชามากกว่า (.2698) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง ส่วนพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันตก มีระดับความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชามากกว่า (.5802) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง, (.5146) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคเหนือ, (.4547) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมากกว่า (.3104) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออก และพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคใต้ มีระดับความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชามากกว่า (.5004) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง, (.4348) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคเหนือ และมากกว่า (.3750) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 86 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคตะวันออก	ภาคตะวันตก	ภาคใต้
ภาคกลาง						
ภาคเหนือ				.3803*		
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	.2584*			.4949*		
ภาคตะวันออก						
ภาคตะวันตก						
ภาคใต้						

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 86 แสดงว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคเหนือ มีระดับความพึงพอใจด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่า (.3803) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความพึงพอใจด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่า (.2584) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคกลาง และมากกว่า (.4949) พนักงานที่มีภูมิลำเนาเดิมภาคตะวันออก



ตอนที่ 6 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Correlation) แสดงรายละเอียดตามตาราง  
87 - 88 โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรม  
โรจนะไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวน  
อุตสาหกรรมโรจนะ

$H_1$  : ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรม  
โรจนะมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขตสวน  
อุตสาหกรรมโรจนะ

ตาราง 87 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ กับ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเขต  
สวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า  
และด้านเพื่อนร่วมงาน

ระดับความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน		
	ลักษณะของงาน	ความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	เพื่อนร่วมงาน
นโยบายและการบริหาร	.58**	.44**	.45**
ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	.42**	.47**	.43**
ความยุติธรรม	.37**	.43**	.42**
สภาพการปฏิบัติงาน	.31**	.40**	.36**
ความอิสระในการปฏิบัติงาน	.38**	.42**	.38**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 87 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า

1. ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะของงาน, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านเพื่อนร่วมงาน ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านเพื่อนร่วมงาน ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

3. ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

4. ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ส่วนด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

5. ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ส่วนด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ตาราง 88 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน		
	ผู้บังคับบัญชา	รายได้/ ค่าตอบแทน/ สวัสดิการ	สถานที่และ สิ่งอำนวยความสะดวก
นโยบายและการบริหาร	.20**	.46**	.50**
ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	.32**	.37**	.29**
ความยุติธรรม	.31**	.47**	.40**
สภาพการปฏิบัติงาน	.36**	.36**	.34**
ความอิสระในการปฏิบัติงาน	.43**	.31**	.24**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 88 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า

1. ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ส่วนด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

3. ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันใน

ระดับต่ำ ส่วนด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

4. ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

5. ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

## ตอนที่ 7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกจ้าง จากแบบสอบถาม แสดงรายละเอียดตามตาราง 89

ตาราง 89 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
<b>1. ด้านลักษณะของงาน</b>	
1.1 ควรแบ่งงานให้พนักงานแต่ละคนทำกันอย่างเหมาะสมและชัดเจน	16
1.2 ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	1
1.3 ควรทำให้พนักงานไม่เบื่อในการปฏิบัติงานซ้ำซาก จำเจ	1
1.4 ควรพัฒนาปรับปรุงให้รองรับพนักงานคูตี นำนั่งอยู่เสมอ	1
1.5 งานที่เสี่ยงกับอันตรายสูง ควรมีการลดความเสี่ยงภัยให้กับพนักงาน	1
1.6 ควรมีเทคโนโลยีที่สะดวกในการติดต่อสื่อสารภายในบริษัท	1
<b>2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า</b>	
2.1 บริษัทควรมีการสนับสนุนให้พนักงานก้าวหน้าทุกคน	13
2.2 ควรส่งพนักงานไปอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	2
2.3 บริษัทควรทำให้สภาวะการปฏิบัติงานให้มั่นคงมากขึ้น	1
2.4 บริษัทควรปรับเปลี่ยนบุคคลในองค์กรบ้างเพื่อความเหมาะสม	1
2.5 ควรพิจารณาจากผลของงาน ไม่ใช่พิจารณาจากการประจบหัวหน้า	1
<b>3. ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>	
3.1 เพื่อนร่วมงานควรมีน้ำใจให้กัน	7
3.2 ควรระงับอารมณ์ และตั้งสติให้มากในการร่วมงานกัน	2
<b>4. ด้านผู้บังคับบัญชา</b>	
4.1 หัวหน้าควรยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกน้องบ้าง	10
4.2 หัวหน้าควรมีเหตุผลและความเป็นธรรมในการตัดสินข้อผิดพลาดของลูกน้อง	10

## ตาราง 89 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
<b>4. ด้านผู้บังคับบัญชา (ต่อ)</b>	
4.3 หัวหน้าควรใช้อำนาจน้อยลง	7
4.4 หัวหน้าควรให้คำปรึกษากับลูกน้องมากขึ้น	5
4.5 หัวหน้าควรให้โอกาสลูกน้องได้แสดงความสามารถบ้าง	5
4.6 หัวหน้าควรใส่ใจการปฏิบัติงานของลูกน้อง	2
4.7 หัวหน้าควรพูดน้อยลง	1
4.8 หัวหน้าไม่ควรใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหา	1
4.9 หัวหน้าควรให้ความรู้แก่ลูกน้อง	1
<b>5. ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ</b>	
5.1 ควรเพิ่มค่าแรงให้พนักงาน	15
5.2 ผู้บริหารควรให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามที่ตกลงกันได้	12
5.3 ควรเพิ่มค่าอาหารให้บ้าง เพราะอาหารแพงมาก หรือให้อาหารราคาถูก	10
5.4 ควรมีรถรับส่งพนักงาน และรับส่งพนักงานทุกวัน	7
5.5 ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่านี้	3
5.6 การตัดเกรดเพิ่มเงินเดือนควรมีความเป็นธรรมและโปร่งใส	1
5.7 ควรให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากขึ้น	1
<b>6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก</b>	
6.1 โรงอาหารควรสะอาดอยู่เสมอ และขยายให้เพียงพอกับพนักงาน	10
6.2 ควรเพิ่มที่นั่งพักให้พนักงาน	9
6.3 ควรจัดทำที่อ่านหนังสือ เก้าอี้ และโต๊ะ สำหรับพักผ่อนให้แก่พนักงาน	9
6.4 อยากให้มีต้นไม้ และผ้าห่มอ่อน เอาไว้นั่งพักผ่อนหย่อนใจ	8
6.5 อยากมีรถรับส่งเป็นรถปรับอากาศ	4
6.6 ควรให้มีเวลาพักให้พนักงานบ้าง	3
6.7 ควรเพิ่มห้องน้ำให้มากขึ้น และปรับปรุงห้องน้ำให้สะอาด	3

ตาราง 89 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
<b>6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (ต่อ)</b>	
6.8 สถานที่ทำงานต้องปรับปรุงใหม่และพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม	3
6.9 ควรจัดเก็บเอกสารให้เรียบร้อยมากกว่านี้ เพื่อความเป็นระเบียบ	1
6.10 ควรเพิ่มเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และทันสมัย	1
6.11 ควรจะเพิ่มช่องรูดับตร เพื่อความสะดวกรวดเร็ว	1
6.12 ควรจัดพื้นที่จอดรถรับส่งให้เป็นสัดส่วน	1
6.13 ควรปรับปรุงสถานที่ไม่ให้มีมลภาวะที่เป็นพิษ	1
6.14 ควรให้มีห้องพยาบาล	1
<b>7. ด้านอื่น ๆ</b>	
7.1 อยากให้คนขับรถรับส่งพนักงานขับรถแบบสุภาพ	3
7.2 อยากให้มีการจัดกิจกรรมในบริษัทบ้าง	2
7.3 ควรให้รู้ด้านวิศวกรรมกับพนักงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น	1
7.4 บริษัทเดียวกันควรมีชุดฟอร์มเหมือนกันจะได้ดูเป็นระเบียบ	1
7.5 ควรมีน้ำดื่มให้เพียงพอกับพนักงาน	1
7.6 ควรแก้ไขเรื่องรถติดเวลามาทำงานหน้าสวนอุตสาหกรรมโรจนะ	1

จากตาราง 89 แสดงว่าพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

**ด้านลักษณะของงาน** ในประเด็นควรแบ่งงานให้พนักงานแต่ละคนทำกันอย่างชัดเจนมากที่สุด ส่วนประเด็นรองลงมา คือ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่, ควรทำให้พนักงานไม่เบื่อในการปฏิบัติงานซ้ำซาก จำเจ, ควรพัฒนาปรับปรุงให้รถรับพนักงานดูดี น่านั่งอยู่เสมอ, งานที่เสี่ยงกับอันตรายสูง ควรมีการลดความเสี่ยงภัยให้กับพนักงาน และควรมีเทคโนโลยีที่สะดวกในการติดต่อสื่อสารภายในบริษัท

**ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า** ในประเด็นบริษัทควรมีการสนับสนุนให้พนักงานก้าวหน้าทุกคน มากที่สุด ส่วนประเด็นรองลงมา คือ ควรส่งพนักงานไปอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

**ด้านเพื่อนร่วมงาน** ในประเด็นเพื่อนร่วมงานควรมีน้ำใจให้กัน มากที่สุด ส่วนประเด็นรองลงมา คือ ควรระงับอารมณ์ และตั้งสติให้มากในการร่วมงานกัน

**ด้านผู้บังคับบัญชา** ในประเด็นหัวหน้าควรยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกน้องบ้าง และในประเด็นหัวหน้าควรมีเหตุผล และความเป็นธรรมในการตัดสินใจผิดพลาดของลูกน้อง มากที่สุด ส่วนประเด็นรองลงมา คือ หัวหน้าควรใช้อำนาจน้อยลง

**ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ** ในประเด็นควรเพิ่มค่าแรงให้พนักงาน มากที่สุด ส่วนประเด็นรองลงมา คือ ผู้บริหารควรให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามที่ตกลงกันได้

**ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก** ในประเด็นโรงอาหารควรสะอาดอยู่เสมอ และขยายให้เพียงพอกับพนักงาน มากที่สุด ส่วนประเด็นรองลงมา คือ ควรเพิ่มที่นั่งพักให้พนักงาน ในประเด็นควรจัดทำที่อ่านหนังสือ เก้าอี้ และโต๊ะ สำหรับพักผ่อนให้แก่พนักงาน

**ด้านอื่น ๆ** ในประเด็นอยากให้คนขับรถรับส่งพนักงานขับรถแบบสุภาพ มากที่สุด ส่วนประเด็นรองลงมา คือ อยากให้มีการจัดกิจกรรมในบริษัทบ้าง