



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาพฤติกรรมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงานบริษัทชัชคอนแทรค ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชัชคอนแทรค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทชัชคอนแทรค ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชัชคอนแทรค กับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการบริษัทชัชคอนแทรค โดยวิธีการเก็บข้อมูล คือใช้แบบสอบถามจำนวน 361 คน เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทชัชคอนแทรค ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอและอธิบายผลการวิเคราะห์ในรูปของตาราง ประกอบด้วย 8 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทชัชคอนแทรค ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงานพนักงานบริษัทชัชคอนแทรค ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชัชคอนแทรค ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานในการจัดสวัสดิการของบริษัทชัชคอนแทรคในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานของบริษัทชัชคอนแทรคจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบริษัทชัชคอนแทรคจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 7 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทชัชคอนแทรค

ตอนที่ 8 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชัชคอนแทรคกับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบริษัทชัชคอนแทรค



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

61

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
$X^2$	แทน	การหาความสัมพันธ์
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

62

## ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทซัปปคอนแทรกในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทซัปปคอนแทรกในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และอายุการทำงานในบริษัท แสดงเป็นค่าความถี่และร้อยละ รายละเอียดแสดงตาม ตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความถี่ และร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทซัปปคอนแทรก

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (361 คน)	ร้อยละ 100.00
เพศ		
ชาย	177	49.00
หญิง	184	51.00
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	2	0.60
20-30 ปี	300	83.00
31-40 ปี	54	15.00
40 ปีขึ้นไป	5	1.40
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	50	13.90
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	183	50.70
ปริญญาตรีขึ้นไป	128	35.50
รายได้		
ต่ำกว่า 6,000 บาท	7	1.90
6,000 -7,000 บาท	27	7.50
7,001 – 8,000 บาท	54	15.00
8,001 – 9,000 บาท	143	39.60
9,001 บาทขึ้นไป	130	36.00



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

63

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (361 คน)	ร้อยละ 100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	204	56.50
สมรส	148	41.00
หย่าร้าง/หม้าย	9	2.50
อายุการทำงานในบริษัท		
ต่ำกว่า1ปี	143	39.60
1-2ปี	167	46.30
2 ปีขึ้นไป	51	14.10

จากตาราง 2 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทซัฟคอนแทกต์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 มีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 83.00 มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส./ปวท. จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 มีรายได้ 8,001 – 9,000 บาท จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 มีสถานภาพโสด จำนวน 204 คิดเป็นร้อยละ 56.50 และมีอายุการทำงานในบริษัท 1-2ปี จำนวน 167 คิดเป็นร้อยละ 46.30



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

64

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานพนักงานบริษัทซับคอนแทรค ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยในการทำงานพนักงานบริษัทซับคอนแทรค ประกอบด้วย เหตุผลที่เข้ามาทำงาน บริษัทนี้ วิธีการเดินทางมาทำงาน การเข้ามาทำงานในบริษัท ช่วงเวลาในการทำงานปกติ จำนวน ชั่วโมงในการทำงานนอกเวลา โดยหาค่าจำนวนและร้อยละรายละเอียดแสดงตามตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและ ร้อยละการวิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงานพนักงานบริษัทซับคอนแทรค

พฤติกรรมในการทำงานพนักงานบริษัทซับคอนแทรค	จำนวน (361 คน)	ร้อยละ 100.00
เหตุผลที่เข้ามาทำงานกับบริษัท		
รายได้	252	69.80
ใกล้บ้าน	23	6.40
สวัสดิการ	19	5.30
มีคนรู้จักจ้างทำงานอยู่ที่นี่	67	18.60
วิธีการเดินทางมาทำงาน		
รถบริษัท	305	84.50
รถยนต์ส่วนตัว	16	4.40
รถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัว	40	11.10
วิธีการเข้ามาทำงานในบริษัท		
สมัครเอง	230	63.70
พนักงานในบริษัทแนะนำ	131	36.30
ช่วงเวลาในการทำงานปกติ		
8.30 - 17.30 น.	15	4.20
7.30 - 19.30 น.	28	7.80
19.30 - 7.30 น.	18	5.00
เข้าหมุนเวียน	300	83.10



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

65

ตาราง 3 (ต่อ)

พฤติกรรมในการทำงานพนักงานบริษัทซับคอนแทรค	จำนวน (361 คน)	ร้อยละ 100.00
จำนวนชั่วโมงในการทำงานนอกเวลา		
ต่ำกว่า 40 ชั่วโมง	123	34.10
40 - 60 ชั่วโมง	199	55.10
61 - 80 ชั่วโมง	39	10.80

จากตาราง 3 พฤติกรรมในการทำงานพนักงานบริษัทซับคอนแทรค พบว่า พนักงานบริษัทซับคอนแทรค มีเหตุผลที่เข้ากับทำงานบริษัทนี้ เพื่อหารายได้ จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 มีวิธีการเดินทางมาทำงาน โดย รถบริษัท จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 84.50 มีวิธีการเข้ามาทำงานในบริษัทโดย สัมครเอง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 ช่วงเวลาในการทำงานปกติ เข้าหมุนเวียน จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 83.10 และจำนวนชั่วโมงในการทำงานนอกเวลา ประมาณ 40 - 60 ชั่วโมง ต่อเดือน จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

66

## ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรก ใน

### สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรก ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายละเอียดตามตาราง 4 - 7

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรก ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พนักงานรู้สึกว่าการทำงานในบริษัท ทำให้มีอนาคตดีขึ้น	3.95	0.71	มาก
2. งานที่พนักงานกำลังปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงกว่าสายงานอื่น	3.90	0.71	มาก
3. พนักงานรู้สึกว่างานของมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา	3.81	0.73	มาก
4. การจัดระบบการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่	3.89	0.76	มาก
รวม	3.89	0.58	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรก ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$  และ S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

67

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท  
ชั้นคอนแทรค ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พนักงานได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	3.87	0.81	มาก
2. พนักงานมีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	3.81	0.80	มาก
3. บริษัทให้โอกาสพนักงานท่านได้ศึกษาต่อ อบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.75	0.76	มาก
4. พนักงานมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.79	0.81	มาก
5. พนักงานสามารถของบประมาณสนับสนุนในการฝึกอบรมทักษะการทำงานได้	3.77	0.83	มาก
6. พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.78	0.82	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$  และ S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

68

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานบริษัท  
ชั้นคอนแทค ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน

ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับว่ามีความเหมาะสม	3.92	0.82	มาก
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	3.90	0.90	มาก
3. ขั้นตอนการขอรับสวัสดิการบริษัทมีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	3.83	0.82	มาก
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความ คาดหวัง	3.87	0.80	มาก
รวม	<b>3.88</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นคอนแทค  
ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$  และ  
S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

69

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน  
บริษัทซัคคอนแทรก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บริเวณสถานที่ทำงานของพนักงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามและสะอาด	3.96	0.77	มาก
2. สถานที่ทำงานของพนักงานมีแสงสว่างและอุณหภูมิเหมาะสมกับงาน	3.85	0.78	มาก
3. ขนาดของห้องมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	3.78	0.98	มาก
4. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดีเหมาะสมกับการใช้งาน	4.22	0.78	มาก
5. ระบบติดต่อสื่อสารภายในบริษัทและนอกบริษัทมีความเหมาะสม	4.14	0.75	มาก
6. ระบบความปลอดภัยในการทำงานภายในบริษัทจัดได้รัดกุมและปลอดภัย	4.16	0.79	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทซัคคอนแทรก ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$  และ S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

70

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้บคอนแทรก ใน

สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความพึงพอใจในการจัดของสวัสดิการบริษัทชั้บคอนแทรก ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายละเอียดตามตาราง 8 – 11

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการสวัสดิการของบริษัทชั้บคอนแทรก ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เงิน โบนัส	3.90	0.79	มาก
2. การเพิ่มค่าจ้างประจำปี	3.92	0.76	มาก
3. การให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงาน	3.79	0.81	มาก
4. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/กองทุนเงินทดแทนครองชีพ	3.65	0.98	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้บคอนแทรก ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$  และ  $S.D. = 0.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

71

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการสวัสดิการของบริษัท  
ชั้นคอนแทรค ด้านสุขภาพอนามัย

ด้านสุขภาพอนามัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. การให้บริการตรวจสอบสุขภาพจากแพทย์ประจำปี	4.14	0.78	มาก
2. การจัดแพทย์มาให้คำปรึกษาด้านสุขภาพมีเวชภัณฑ์ และห้องพยาบาลบริการโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ	4.05	0.76	มาก
3. การจัดห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับพนักงานอย่าง เพียงพอและถูกสุขลักษณะ	4.04	0.80	มาก
4. การควบคุมร้านอาหารในบริษัทให้สะอาด มีคุณค่า ถูกหลักโภชนาการและราคาถูก	3.95	0.85	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค  
ด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$  และ  $S.D. = 0.62$ ) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

72

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการสวัสดิการของบริษัท  
ซัคคอนแทรก ด้านสันตนาการ

ด้านสันตนาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. การจัดทัศนศึกษาประจำปี	3.99	0.89	มาก
2. การจัดกิจกรรมกีฬา คนตรี งานสังสรรค์เพื่อเชื่อม ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายใน	3.86	0.68	มาก
3. การจัดสถานที่พักผ่อนให้กับพนักงาน	3.89	0.87	มาก
4. การเปิดเพลงและโทรทัศน์ให้พนักงานได้รับฟังและ รับชมช่วงรับประทานอาหารกลางวัน	3.83	0.67	มาก
รวม	3.89	0.54	มาก

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทซัคคอน  
แทรก ด้านสันตนาการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$  และ S.D. = 0.54) เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

73

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจในการสวัสดิการของบริษัท  
ชั้นคอนแทค ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร

ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. การให้สนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงาน	4.06	0.70	มาก
2. ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในและนอกเวลา	4.08	0.61	มาก
3. ส่งเสริมให้ไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.91	0.70	มาก
4. จัดฝึกอบรมให้พนักงานในแต่ละระดับ	3.86	0.71	มาก
5. จัดให้มีห้องสมุดทางวิชาการและแหล่งข่าวสาร ทั่วไป	3.28	0.82	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทค  
ด้านสันทนการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$  และ S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็น  
รายชื่อ พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ



## ตอนที่ 5 เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้คอนแทรก ในสวน

### อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้คอนแทรกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รายละเอียดแสดงในตาราง 18 - 19 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้คอนแทรก ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้คอนแทรก แตกต่างกัน

เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้คอนแทรก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รายละเอียดแสดงตามตาราง 12 - 19

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้คอนแทรก จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 177)		หญิง (n = 184)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความมั่นคงในงาน	3.88	0.57	3.89	0.59	-0.248	0.599
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	3.76	0.55	3.84	0.56	-1.351	0.485
ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน	3.88	0.59	3.88	0.64	-0.090	0.194
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.98	0.61	4.03	0.62	-0.755	0.524
รวม	3.87	0.38	3.91	4.43	-0.872	0.240

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05มี 4 ด้านแสดงว่า



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

พนักงานบริษัทชั่วคราวที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั่วคราว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั่วคราว จำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.428	2	0.5	1.029	0.379
	ภายในกลุ่ม	183.2	358	0.5		
	รวม	184.6	360			
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.884	2	1.3	1.67	0.173
	ภายในกลุ่ม	307	358	0.8		
	รวม	310.9	360			
ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.728	2	0.9	2.043	0.107
	ภายในกลุ่ม	176.3	358	0.4		
	รวม	179	360			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.314	2	0.1	0.22	0.883
	ภายในกลุ่ม	188.9	358	0.5		
	รวม	189.2	360			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.439	2	0.5	1.987	0.115
	ภายในกลุ่ม	95.621	358	0.2		
	รวม	97.060	360			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า .05 ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่า พนักงานบริษัทชั่วคราว ที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั่วคราว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาส





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ความก้าวหน้าในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชัคคอนแทรค จำแนกตาม การศึกษา

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.995	2	0.249	0.535	0.710
	ภายในกลุ่ม	183.603	358	0.465		
	รวม	184.598	360			
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.233	2	0.808	1.038	0.387
	ภายในกลุ่ม	307.664	358	0.779		
	รวม	310.898	360			
ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.639	2	0.410	0.912	0.457
	ภายในกลุ่ม	177.359	358	0.449		
	รวม	178.998	360			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.633	2	0.408	0.86	0.488
	ภายในกลุ่ม	187.545	358	0.475		
	รวม	189.178	360			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.982	2	0.245	1.009	0.402
	ภายในกลุ่ม	96.078	358	0.243		
	รวม	97.060	360			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า .05 ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่า พนักงานบริษัทชัคคอนแทรค ที่มีการศึกษา ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชัคคอนแทรค ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาส



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ความก้าวหน้าในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นนำ  
จำแนกตาม รายได้

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.488	2	1.496	3.289	0.021*
	ภายในกลุ่ม	180.11	358	0.455		
	รวม	184.598	360			
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.272	2	1.424	1.839	0.14
	ภายในกลุ่ม	306.626	358	0.774		
	รวม	310.898	360			
ด้านการจูงใจ เงินเดือน และ ผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.234	2	2.078	4.763	0.003*
	ภายในกลุ่ม	172.764	358	0.436		
	รวม	178.998	360			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.755	2	0.918	1.951	0.121
	ภายในกลุ่ม	186.423	358	0.471		
	รวม	189.178	360			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.602	2	0.867	3.636	0.013*
	ภายในกลุ่ม	94.458	358	0.239		
	รวม	97.060	360			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยรวมมีค่า Sig. น้อยกว่า .05 แสดงว่า พนักงานบริษัทชั้นนำที่มีรายได้ ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้นนำ พบว่า มีค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ทางสถิติที่ .05 มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานบริษัทชั้คอนแทรค ที่มีรายได้ ต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้คอนแทรค ด้าน โอกาสความก้าวหน้าในงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานบริษัทชั้คอนแทรค ที่มีรายได้ ต่างกันมี ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้คอนแทรค ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทนแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 16 - 17 ต่อไปนี้

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านความมั่นคงในงาน กับรายได้

รายได้	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000 - 7,000 บาท	7,001 – 8,000 บาท	8,001 – 9,000 บาท	9,001 บาท ขึ้นไป
ด้านความมั่นคงในงาน					
ต่ำกว่า 6,000 บาท					
6,000 -7,000 บาท					
7,001 – 8,000 บาท		.1891*			
8,001 – 9,000 บาท		.2751*			
9,001 บาทขึ้นไป		.2447*			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานบริษัทชั้คอนแทรค ที่มีรายได้ 7,001 – 8,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มากกว่า พนักงานบริษัทชั้คอนแทรค ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 6,000 บาท (.1891) และพนักงานบริษัทชั้คอนแทรค ที่มีรายได้ 8,001 – 9,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน มากกว่า พนักงานบริษัทชั้คอนแทรค ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 6,000 บาท (.2751) และพนักงานบริษัทชั้คอนแทรค ที่มีรายได้ 9,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน มากกว่า พนักงานบริษัทชั้คอนแทรค ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 6,000 บาท (.2447)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

79

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure  
ระหว่างด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน กับรายได้

รายได้	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000 - 7,000 บาท	7,001 - 8,000 บาท	8,001 - 9,000 บาท	9,001 บาท ขึ้นไป
ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน					
ต่ำกว่า 6,000 บาท					
6,000 -7,000 บาท					
7,001 – 8,000 บาท			.2613*		
8,001 – 9,000 บาท			.3267*		
9,001 บาทขึ้นไป			.2638*		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ที่มีรายได้ 7,001 – 8,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทนมากกว่า พนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ที่มีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท (.2613) และพนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ที่มีรายได้ 8,001 – 9,000 บาท มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานมากกว่า พนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ที่มีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท (.3267) และพนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ที่มีรายได้ 9,001 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานมากกว่า พนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ที่มีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท (.2638)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชัคบคอนแทรก  
จำแนกตาม สถานภาพสมรส

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.067	2	0.033	0.072	0.931
	ภายในกลุ่ม	184.531	358	0.465		
	รวม	184.597	360			
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.209	2	0.104	0.133	0.875
	ภายในกลุ่ม	310.689	358	0.783		
	รวม	310.898	360			
ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.431	2	0.216	0.48	0.619
	ภายในกลุ่ม	178.566	358	0.45		
	รวม	178.998	360			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.805	2	0.403	0.848	0.429
	ภายในกลุ่ม	188.372	358	0.474		
	รวม	189.178	360			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.333	2	0.166	0.683	0.506
	ภายในกลุ่ม	96.728	358	0.244		
	รวม	97.060	360			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า .05 ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่า พนักงานบริษัทชัคบคอนแทรก ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชัคบคอนแทรก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรก  
จำแนกตาม อายุการทำงานในบริษัท

ระดับความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.043	2	0.348	0.736	0.532
	ภายในกลุ่ม	92.637	358	0.473		
	รวม	93.680	360			
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.568	2	0.189	0.193	0.901
	ภายในกลุ่ม	192.627	358	0.983		
	รวม	193.195	360			
ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.198	2	0.066	0.163	0.921
	ภายในกลุ่ม	79.302	358	0.405		
	รวม	79.500	360			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.415	2	0.138	0.302	0.824
	ภายในกลุ่ม	89.740	358	0.458		
	รวม	90.155	360			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.472	2	0.157	0.688	0.560
	ภายในกลุ่ม	44.799	358	0.229		
	รวม	45.271	360			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า .05 ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่า พนักงานบริษัทชั้บคอนแทรก ที่มี อายุการทำงานในบริษัท ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน



## ตอนที่ 6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้คอนแทรกต์จําแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้คอนแทรกต์จําแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รายละเอียดแสดงในตาราง 20 - 30 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้คอนแทรกต์ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้คอนแทรกต์แตกต่างกัน

เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้คอนแทรกต์จําแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล รายละเอียดแสดงตามตาราง 20 - 30

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้คอนแทรกต์จําแนกตาม เพศ

ระดับความพึงพอใจ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 190)		หญิง (n = 210)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	4.09	0.68	4.08	0.61	0.29	0.77
ด้านสุขภาพอนามัย	3.92	0.67	3.86	0.69	0.86	0.39
ด้านสันตนาการ	3.84	0.71	3.95	0.68	-1.59	0.11
ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	4.12	0.68	4.03	0.69	1.20	0.23
รวม	3.96	0.48	3.95	0.48	0.26	0.79

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 4 ด้านแสดงว่าพนักงานบริษัทชั้คอนแทรกต์ ที่มีเพศ ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัท



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ชั้บคองแตรค ค้าันเศรฐฐกัจ ค้าันสุขภพอนำมัย ค้าันสัันทนนำการ ค้าันการศีกษาแะการพัฒนนำ  
บุคคลนำกร ไม่แะค้่างกััน

ตารำง 21 ผลการเปรียบเทียบระค้บควำมพึ้งพอจในกำรจ้ดสวัศคิการของบรึษัชั้บคองแตรค  
จ้ำแนกตามอายุ

ระค้บควำมพึ้งพอจ		SS	df	MS	F	Sig.
ค้าันเศรฐฐกัจ	ระหว่างกลุ่ม	2.270	2	0.757	1.863	0.135
	ภำยในกลุ่ม	160.840	358	0.406		
	รวม	163.110	360			
ค้าันสุขภพอนำมัย	ระหว่างกลุ่ม	1.753	2	0.584	1.265	0.286
	ภำยในกลุ่ม	182.957	358	0.462		
	รวม	184.710	360			
ค้าันสัันทนนำการ	ระหว่างกลุ่ม	0.939	2	0.313	0.648	0.584
	ภำยในกลุ่ม	191.061	358	0.482		
	รวม	192.000	360			
ค้าันการศีกษาแะการพัฒนนำ บุคคลนำกร	ระหว่างกลุ่ม	1.481	2	0.494	1.054	0.368
	ภำยในกลุ่ม	185.416	358	0.468		
	รวม	186.898	360			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.528	2	0.509	2.231	0.084
	ภำยในกลุ่ม	90.419	358	0.228		
	รวม	91.947	360			

จกตารำง 21 ผลการวึเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระค้บนัยสำคััญทางสถิติที่ .05  
ซึ่่งค้ำ Sig. มำกกว้ำค้ำ .05 ทึ่้ง 4 ค้าัน แะค้ดงว้ำ พนั้กงำนบรึษัชั้บคองแตรค ทึ่มี อายุ ด้ำงกััน มีระค้บ  
ควำมพึ้งพอจในกำรจ้ดสวัศคิการของบรึษัชั้บคองแตรค ค้าันเศรฐฐกัจ ค้าันสุขภพอนำมัย ค้าัน  
สัันทนนำการ ค้าันการศีกษาแะการพัฒนนำบุคคลนำกร ไม่แะค้่างกััน





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชัคคอนแทรค  
จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.318	2	0.579	1.423	0.225
	ภายในกลุ่ม	160.792	358	0.407		
	รวม	163.110	360			
ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2.868	2	0.717	1.557	0.185
	ภายในกลุ่ม	181.842	358	0.460		
	รวม	184.710	360			
ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.273	2	0.568	1.183	0.318
	ภายในกลุ่ม	189.727	358	0.480		
	รวม	192.000	360			
ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.408	2	0.352	0.750	0.559
	ภายในกลุ่ม	185.489	358	0.470		
	รวม	186.898	360			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.372	2	0.343	1.496	0.203
	ภายในกลุ่ม	90.575	358	0.229		
	รวม	91.947	360			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า .05 ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่า พนักงานบริษัทชัคคอนแทรค ที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชัคคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชัคคอนแทรก  
จำแนกตาม ตามรายได้

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	15.840	2	3.960	6.914	0.000*
	ภายในกลุ่ม	272.060	358	0.573		
	รวม	287.900	360			
ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	17.396	2	4.349	5.142	0.000*
	ภายในกลุ่ม	401.723	358	0.846		
	รวม	419.119	360			
ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	16.057	2	4.014	5.646	0.000*
	ภายในกลุ่ม	337.736	358	0.711		
	รวม	353.793	360			
ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	14.175	2	3.544	6.632	0.000*
	ภายในกลุ่ม	253.817	358	0.534		
	รวม	267.992	360			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	15.867	2	3.966	6.083	0.000*
	ภายในกลุ่ม	316.334	358	0.666		
	รวม	332.186	360			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 23 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig น้อยกว่าค่า .05 ทุกด้าน แสดงว่า พนักงานบริษัทชัคคอนแทรก ที่มีรายได้ต่างกัน ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชัคคอนแทรก ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันได้ จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลดังนี้



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

86

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure  
ระหว่างด้านเศรษฐกิจ กับรายได้

รายได้	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000 – 7,000 บาท	7,001 – 8,000 บาท	8,001 – 9,000 บาท	9,001 บาทขึ้นไป
ด้านเศรษฐกิจ					
ต่ำกว่า 6,000 บาท		0.5187*	0.6549*	0.5720*	0.6125*
6,000 – 7,000 บาท					
7,001 – 8,000 บาท					
8,001 – 9,000					
9,001 บาทขึ้นไป					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 6,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจ มากกว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ 6,000 – 7,000 บาท (0.5187) มากกว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ 7,001 – 8,000 บาท (0.6549) มากกว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ 8,001 – 9,000 บาท (0.5720) มากกว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ต่อปี 9,001 บาทขึ้นไป (0.6125)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

87

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure  
ระหว่างด้านสุขภาพอนามัย กับรายได้

รายได้	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000 – 7,000 บาท	7,001 – 8,000 บาท	8,001 – 9,000 บาท	9,001 บาทขึ้นไป
ด้านสุขภาพอนามัย					
ต่ำกว่า 6,000 บาท		0.4749*	0.6945*	0.6921*	0.5005*
6,000 – 7,000 บาท					
7,001 – 8,000 บาท					
8,001 – 9,000					
9,001 บาทขึ้นไป					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 พบว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 6,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค ด้านสุขภาพอนามัย มากกว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ 6,000 – 7,000 บาท (0.4749) มากกว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรคที่มีรายได้ 7,001 – 8,000 บาท (0.6945) มากกว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ 8,001 – 9,000 บาท (0.6921) มากกว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ต่อปี 9,001 บาทขึ้นไป (0.5005)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านสันทนการ กับรายได้

รายได้	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000 – 7,000 บาท	7,001 – 8,000 บาท	8,001 – 9,000 บาท	9,001 บาทขึ้นไป
ด้านสันทนการ					
ต่ำกว่า 6,000 บาท		0.3094*	0.6355*	0.4172*	0.5582*
6,000 – 7,000 บาท			0.3261*		0.2488*
7,001 – 8,000 บาท					
8,001 – 9,000 บาท					
9,001 บาทขึ้นไป					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 พบว่า พนักงานบริษัทซบคอนแทรค มีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทซบคอนแทรค ด้านสันทนการมากกว่า พนักงานบริษัทซบคอนแทรค ที่มีรายได้ 6,000 – 7,000 บาท (0.3094) มากกว่า พนักงานบริษัทซบคอนแทรคที่มีรายได้ 7,001 – 8,000 บาท (0.6355) มากกว่า พนักงานบริษัทซบคอนแทรค ที่มีรายได้ 8,001 – 9,000 บาท (0.4172) มากกว่า พนักงานบริษัทซบคอนแทรค ที่มีรายได้ต่อปี 9,001 บาทขึ้นไป (0.5582) และพนักงานบริษัทซบคอนแทรค ที่มีรายได้ 6,000 – 7,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทซบคอนแทรค มากกว่า พนักงานบริษัทซบคอนแทรค ที่มีรายได้ 6,000 – 7,000 บาท (0.3261) และมากกว่า พนักงานบริษัทซบคอนแทรค ที่มีรายได้ต่อปี 9,001 (0.2488)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure  
ระหว่างด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร กับรายได้

รายได้	ต่ำกว่า 6,000 บาท	6,000 – 7,000 บาท	7,001 – 8,000 บาท	8,001 – 9,000 บาท	9,001 บาทขึ้นไป
ด้านการศึกษาและ การพัฒนาบุคลากร					
ต่ำกว่า 6,000 บาท		0.3174*	0.5668*	0.5412*	0.5518*
6,000 – 7,000 บาท			0.2494*		0.2344*
7,001 – 8,000 บาท					
8,001 – 9,000					
9,001 บาทขึ้นไป					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 พบว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 6,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค สวัสดิการด้านสันตนาการ มากกว่าพนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ 6,000 – 7,000 บาท (0.3174) มากกว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรคที่มีรายได้ 7,001 – 8,000 บาท (0.5668) มากกว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ 8,001 – 9,000 บาท (0.5412) มากกว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ต่อปี 9,001 บาทขึ้นไป (0.5518) และพนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ 6,000 – 7,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค มากกว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ 6,000 – 7,000 บาท (0.2494) และมากกว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีรายได้ต่อปี 9,001 (0.2344)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชัคคอนแทรก  
จำแนกตาม สถานภาพสมรส

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	0.614	2	0.307	0.750	0.473
	ภายในกลุ่ม	162.496	358	0.409		
	รวม	163.110	360			
ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	0.473	2	0.237	0.510	0.601
	ภายในกลุ่ม	184.237	358	0.464		
	รวม	184.710	360			
ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.823	2	0.912	1.903	0.151
	ภายในกลุ่ม	190.177	358	0.479		
	รวม	192.000	360			
ด้านการศึกษาและ การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.417	2	1.209	2.601	0.075
	ภายในกลุ่ม	184.480	358	0.465		
	รวม	186.897	360			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.256	2	0.128	0.554	0.575
	ภายในกลุ่ม	91.691	358	0.231		
	รวม	91.947	360			

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า .05 ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่า พนักงานบริษัทชัคคอนแทรก ที่มี สถานภาพสมรส ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชัคคอนแทรก ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชัคคอนแทรก  
จำแนกตาม อายุการทำงานในบริษัท

ระดับความพึงพอใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	4.488	2	1.496	3.289	0.021*
	ภายในกลุ่ม	180.11	358	0.455		
	รวม	184.598	360			
ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	4.272	2	1.424	1.839	0.14
	ภายในกลุ่ม	306.626	358	0.774		
	รวม	310.898	360			
ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	6.234	2	2.078	4.763	0.003*
	ภายในกลุ่ม	172.764	358	0.436		
	รวม	178.998	360			
ด้านการศึกษาและ การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.755	2	0.918	1.951	0.121
	ภายในกลุ่ม	186.423	358	0.471		
	รวม	189.178	360			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.602	2	0.867	3.636	0.013*
	ภายในกลุ่ม	94.458	358	0.239		
	รวม	97.060	360			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานบริษัทชัคคอนแทรก ที่มีอายุการทำงานในบริษัท ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชัคคอนแทรก ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสันตนาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 3 ด้าน แสดงว่า อายุการทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชัคคอนแทรก ด้านเศรษฐกิจ ด้านสันตนาการ และภาพรวม





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

92

แตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 30 -31 ต่อไปนี้

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านเศรษฐกิจ กับอายุการทำในบริษัท

อายุการทำในบริษัท	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	2 ปี ขึ้นไป
ด้านเศรษฐกิจ			
ต่ำกว่า 1 ปี	.1891*		
1- 2 ปี	.2751*		
2 ปี ขึ้นไป	.2447*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 30 พบว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีอายุการทำในบริษัท ต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจมากกว่า พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีอายุการทำในบริษัท ต่ำกว่า 1 ปี (.1891) และพนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีอายุการทำในบริษัท 1- 2 ปี มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค มากกว่าพนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีอายุการทำในบริษัท ต่ำกว่า 1 ปี (.2751) และพนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีอายุการทำในบริษัท 2 ปี ขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้นคอนแทรค พนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ที่มีอายุการทำในบริษัท ต่ำกว่า 1 ปี (.2447)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

93

ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure  
ระหว่างด้านสันทนการ กับอายุการทำในบริษัท

อายุการทำในบริษัท	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	2 ปี ขึ้นไป
ด้านสันทนการ			
ต่ำกว่า 1 ปี	.2613*		
1- 2 ปี	.3267*		
2 ปี ขึ้นไป	.2638*		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 31 พบว่า พนักงานบริษัทซัปปคอนแทรก ที่มีอายุการทำในบริษัท ต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทซัปปคอนแทรก ด้านสันทนการ มากกว่าพนักงานบริษัทซัปปคอนแทรก ที่มีอายุการทำในบริษัท ต่ำกว่า 1 ปี (.2613) และพนักงานบริษัทซัปปคอนแทรก ที่มีอายุการทำในบริษัท 1- 2 ปี มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทซัปปคอนแทรก มากกว่าพนักงานบริษัทซัปปคอนแทรก ที่มีอายุการทำในบริษัท ต่ำกว่า 1 ปี (.3267) และพนักงานบริษัทซัปปคอนแทรก ที่มีอายุการทำในบริษัท 2 ปี ขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทซัปปคอนแทรก พนักงานบริษัทซัปปคอนแทรก ที่มีอายุการทำในบริษัท ต่ำกว่า 1 ปี (.2638)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## ตอนที่ 7 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด

### พระนครศรีอยุธยา กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรก แสดงในตาราง 32- 61 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรก

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรก

ตาราง 32 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ กับ เหตุผลที่เข้ามาทำงานในบริษัทชั้บคอนแทรก

เพศ	เหตุผลที่เข้ามาทำงานในบริษัทชั้บคอนแทรก				รวม	$\chi^2$	Sig.
	รายได้	ใกล้บ้าน	สวัสดิการ	มีคนรู้จักจกทำงานอยู่ที่นี่			
ชาย	133 (123.6)	7 (11.3)	8 (9.3)	29 (32.9)	177 (177.0)	5.849	.119
หญิง	119 (128.4)	16 (11.7)	11 (9.7)	38 (34.1)	184 (184.0)		
รวม	252 (252.0)	23 (23.0)	19 (19.0)	67 (67.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 32 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 5.849 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า เพศ ของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรก ไม่มีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่เข้ามาทำงานในบริษัทชั้บคอนแทรก



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 33 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ กับ วิธีการเดินทางมาทำงาน

เพศ	วิธีการเดินทางมาทำงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	รถบริษัท	รถยนต์ส่วนตัว	รถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัว			
ชาย	147 (149.5)	12 (7.8)	18 (19.6)	177 (177.0)	4.663	.097
หญิง	158 (155.5)	4 (8.2)	22 (20.4)	184 (184.0)		
รวม	305 (305.0)	16 (16.0)	40 (40.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 33 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มี 4.663 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า เพศ ของพนักงานบริษัทซัฟคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการเดินทางมาทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา<sup>96</sup>

ตาราง 34 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ กับ การเข้ามาทำงานในบริษัทซัคคอนแทรก

เพศ	การเข้ามาทำงานในบริษัทซัคคอนแทรก		รวม	$\chi^2$	Sig.
	สมัครเอง	พนักงานในบริษัท แนะนำ			
ชาย	119 (112.8)	58 (64.2)	177 (177.0)	1.861	.173
หญิง	111 (117.2)	73 (66.8)	184 (184.0)		
รวม	230 (230.0)	131 (131.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 34 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 1.861 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า เพศ ของพนักงานบริษัทซัคคอนแทรก ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้ามาทำงานในบริษัทซัคคอนแทรก



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

97

ตาราง 35 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ กับ ช่วงเวลาในการทำงานปกติ

เพศ	ช่วงเวลาในการทำงานปกติ				รวม	$\chi^2$	Sig.
	8.30 – 17.30 น.	7.30 – 19.30 น.	19.30 – 7.30 น.	เข้ามวนเวียน			
ชาย	6 (7.4)	11 (13.7)	7 (8.8)	153 (147.1)	177 (177.0)		
หญิง	9 (7.6)	17 (14.3)	11 (9.2)	147 (152.9)	184 (184.0)	2.760	.430
รวม	15 (15.0)	28 (28.0)	18 (18.0)	300 (300.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 35 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 2.760 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า เพศ ของพนักงานบริษัทซัฟคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับช่วงเวลาในการทำงานปกติ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 36 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง เพศกับ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาต่อเดือน

เพศ	จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาต่อเดือน				รวม	$\chi^2$	Sig.
	ต่ำกว่า 40 ชั่วโมง	40 - 60 ชั่วโมง	61 - 80 ชั่วโมง	มากกว่า 80 ชั่วโมง			
ชาย	59 (53.9)	88 (79.4)	12 (14.2)	18 (29.4)	177 (177.0)	12.123	.007*
หญิง	51 (56.1)	74 (82.6)	17 (14.8)	42 (30.6)	184 (184.0)		
รวม	110 (110.0)	162 (162.0)	29 (29.0)	60 (60.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 36 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 12.123 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. น้อยกว่า .05 แสดงว่า เพศ ของพนักงานบริษัทซัฟคอนแทรค มีความสัมพันธ์กับจำนวน ชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาต่อเดือน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 37 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับ เหตุผลที่เข้ามาทำงานในบริษัทซัคคอนแทรค

อายุ	เหตุผลที่เข้ามาทำงานในบริษัทซัคคอนแทรค				รวม	$\chi^2$	Sig.
	รายได้	ใกล้บ้าน	สวัสดิการ	มีคนรู้จัก จักทำงาน อยู่ที่นี่			
ต่ำกว่า 30 ปี	210 (210.8)	22 (19.2)	17 (15.9)	53 (56.0)	302 (302.0)	3.926	.270
31 ปี ขึ้นไป	42 (41.2)	1 (3.8)	2 (3.1)	14 (11.0)	59 (59.0)		
รวม	252 (252.0)	23 (23.0)	19 (19.0)	67 (67.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 37 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 3.926 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า อายุ ของพนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่เข้ามาทำงานในบริษัทซัคคอนแทรค





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 38 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับ วิธีการเดินทางมาทำงาน

อายุ	วิธีการเดินทางมาทำงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	รถบริษัท	รถยนต์ส่วนตัว	รถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัว			
ต่ำกว่า 30 ปี	258 (255.2)	15 (13.4)	29 (33.5)	302 (302.0)	5.028	.081
31 ปี ขึ้นไป	47 (49.8)	1 (2.6)	11 (6.5)	59 (59.0)		
รวม	305 (305.0)	16 (16.0)	40 (40.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 38 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มี 4.663 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า อายุ ของพนักงานบริษัทซัฟคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการเดินทางมาทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

101

ตาราง 39 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับ การเข้ามาทำงานในบริษัทซัคคอนแทรค

อายุ	การเข้ามาทำงานในบริษัทซัคคอนแทรค		รวม	$\chi^2$	Sig.
	สมัครเอง	พนักงานในบริษัท แนะนำ			
ต่ำกว่า 30 ปี	192 (192.4)	110 (109.6)	302 (302.0)	.015	.903
31 ปี ขึ้นไป	38 (37.6)	21 (21.4)	59 (59.0)		
รวม	230 (230.0)	131 (131.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 39 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี .015 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า อายุของพนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้ามาทำงานในบริษัทซัคคอนแทรค



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 40 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับ ช่วงเวลาในการทำงานปกติ

อายุ	ช่วงเวลาในการทำงานปกติ				รวม	$\chi^2$	Sig.
	8.30 - 17.30 น.	7.30 - 19.30 น.	19.30 - 7.30 น.	เช้า หนุมเวียน			
ต่ำกว่า 30 ปี	210 (210.8)	22 (19.2)	17 (15.9)	53 (56.0)	302 (302.0)	2.720	.437
31 ปี ขึ้นไป	42 (41.2)	1 (3.8)	2 (3.1)	14 (11.0)	59 (59.0)		
รวม	252 (252.0)	23 (23.0)	19 (19.0)	67 (67.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 40 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 2.760 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า อายุของพนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับเวลาในการทำงานต่อละวัน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 41 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา

อายุ	จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา				รวม	$\chi^2$	Sig.
	ต่ำกว่า 40 ชั่วโมง	40 - 60 ชั่วโมง	61 - 80 ชั่วโมง	มากกว่า 80 ชั่วโมง			
ต่ำกว่า 30 ปี	90 (92.0)	139 (135.5)	23 (24.3)	50 (50.2)	302 (302.0)	1.223	.748
31 ปี ขึ้นไป	20 (18.0)	23 (26.5)	6 (4.7)	10 (9.8)	59 (59.0)		
รวม	110 (110.0)	162 (162.0)	29 (29.0)	60 (60.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 41 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มี 1.223 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า อายุของพนักงานบริษัทซักคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับจำนวน ชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 42 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับ เหตุผลที่ท่านทำงานในบริษัท  
ชั้นคอนแทรค

ระดับการศึกษา	เหตุผลที่ท่านทำงานในบริษัทชั้นคอนแทรค				รวม	$\chi^2$	Sig.
	รายได้	ใกล้บ้าน	สวัสดิการ	มีคนรู้จักทำงานอยู่ที่นี่			
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	38 (34.9)	1 (3.2)	2 (2.6)	9 (9.3)	50 (50.0)	4.532	.605
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	125 (127.7)	12 (11.7)	8 (9.6)	38 (34.0)	183 (183.0)		
ปริญญาตรีขึ้นไป	89 (89.4)	10 (8.2)	9 (6.7)	20 (23.8)	128 (128.0)		
รวม	252 (252.0)	23 (23.0)	19 (19.0)	67 (67.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 42 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 4.532 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า ระดับการศึกษา ของพนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่ท่านทำงานในบริษัทชั้นคอนแทรค



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 43 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา วิธีการเดินทางมาทำงาน

ระดับการศึกษา	วิธีการเดินทางมาทำงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	รถบริษัท	รถยนต์ส่วนตัว	รถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัว			
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	41 (42.2)	3 (2.2)	6 (5.5)	50 (50.0)	1.444	.836
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	156 (154.6)	9 (8.1)	18 (20.3)	183 (183.0)		
ปริญญาตรีขึ้นไป	108 (108.1)	4 (5.7)	16 (14.2)	128 (128.0)		
รวม	305 (305.0)	16 (16.0)	40 (40.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 43 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 1.444 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า ระดับการศึกษา ของพนักงานบริษัทขับเคลื่อนแทรก ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการเดินทางมาทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 44 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับ การเข้ามาทำงานในบริษัท  
      ชั้นคอนแทรค

ระดับการศึกษา	การเข้ามาทำงานในบริษัท		รวม	$\chi^2$	Sig.
	ชั้นคอนแทรค				
	สมัครเอง	พนักงานในบริษัทแนะนำ			
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	31 (31.9)	19 (18.1)	50 (50.0)	1.565	.457
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	112 (116.6)	71 (66.4)	183 (183.0)		
ปริญญาตรีขึ้นไป	87 (81.6)	41 (46.4)	128 (128.0)		
รวม	230 (230.0)	131 (131.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 44 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มี 1.565 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า ระดับการศึกษา ของพนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้ามาทำงานในบริษัทชั้นคอนแทรค



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 45 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับช่วงเวลาในการทำงานปกติ

ระดับการศึกษา	ช่วงเวลาในการทำงานปกติ				รวม	$\chi^2$	Sig.
	8.30 - 17.30 น.	7.30 - 19.30 น.	19.30 - 7.30 น.	เข้า หมุนเวียน			
มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	3 (2.1)	6 (3.9)	1 (2.5)	40 (41.6)	50 (50.0)	4.463	.614
อนุปริญญา/ปวส./ ปวท.	9 (7.6)	14 (14.2)	10 (9.1)	150 (152.1)	183 (183.0)		
ปริญญาตรีขึ้นไป	3 (5.3)	8 (9.9)	7 (6.4)	110 (106.4)	128 (128.0)		
รวม	15 (15.0)	28 (28.0)	18 (18.0)	300 (300.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 45 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มี 4.463 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า ระดับการศึกษา ของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับช่วงเวลาในการทำงานปกติ





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 46 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา การทำนทำงานนอกเวลาต่อเดือน

ระดับการศึกษา	จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา				รวม	$\chi^2$	Sig.
	ต่ำกว่า 40 ชั่วโมง	40 - 60 ชั่วโมง	61 - 80 ชั่วโมง	มากกว่า 80 ชั่วโมง			
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	15 (15.2)	26 (22.4)	3 (4.0)	6 (8.3)	50 (50.0)	3.063	.801
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	53 (55.8)	83 (82.1)	17 (14.7)	30 (30.4)	183 (183.0)		
ปริญญาตรีขึ้นไป	42 (39.0)	53 (57.4)	9 (10.3)	24 (21.3)	128 (128.0)		
รวม	110 (110.0)	162 (162.0)	29 (29.0)	60 (60.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 46 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 3.063 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า ระดับการศึกษา ของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรกต์ ไม่มีความสัมพันธ์กับจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 47 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้ กับ เหตุผลที่เข้ามาทำงานในบริษัทซับคอนแทรก

รายได้	เหตุผลที่เข้ามาทำงานในบริษัทซับคอนแทรก				รวม	$\chi^2$	Sig.
	รายได้	ใกล้บ้าน	สวัสดิการ	มีคนรู้จักทำงานอยู่ที่นี่			
ต่ำกว่า 7,000 บาท	22 (23.7)	1 (2.2)	3 (1.8)	8 (6.3)	34 (34.0)	6.261	.395
7,000 – 9,000 บาท	136 (137.5)	11 (12.6)	13 (10.4)	37 (36.6)	197 (197.0)		
9,001 บาท ขึ้นไป	94 (90.7)	11 (8.3)	3 (6.8)	22 (24.1)	130 (130.0)		
รวม	252 (252.0)	23 (23.0)	19 (19.0)	67 (67.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 47 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 6.261 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า รายได้ ของพนักงานบริษัทซับคอนแทรก ไม่มีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่เข้ามาทำงานในบริษัทซับคอนแทรก



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 48 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้ วิธีการเดินทางมาทำงาน

รายได้	วิธีการเดินทางมาทำงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	รถบริษัท	รถยนต์ส่วนตัว	รถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัว			
ต่ำกว่า 7,000 บาท	28 (28.7)	2 (1.5)	4 (3.8)	34 (34.0)	4.337	.362
7,000 – 9,000 บาท	172 (166.4)	5 (8.7)	20 (21.8)	197 (197.0)		
9,001 บาท ขึ้นไป	105 (109.8)	9 (5.8)	16 (14.4)	130 (130.0)		
รวม	305 (305.0)	16 (16.0)	40 (40.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 48 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 4.337 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า รายได้ ของพนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการเดินทางมาทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 49 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้กับ การเข้ามาทำงานในบริษัทซัฟคอนแทรค

รายได้	การเข้ามาทำงานในบริษัท		รวม	$\chi^2$	Sig.
	ซัฟคอนแทรค	พนักงานในบริษัทแนะนำ			
	สมัครเอง				
ต่ำกว่า 6,000 บาท	4 (4.5)	3 (2.5)	7 (7.0)		
6,000 -7,000 บาท	20 (17.2)	7 (9.8)	27 (27.0)		
7,001 – 8,000	33 (34.4)	21 (19.6)	54 (54.0)		
8,001 – 9,000 บาท	88 (91.1)	55 (51.9)	143 (143.0)	1.992	.737
9,001 บาทขึ้นไป	85 (82.8)	45 (47.2)	130 (130.0)		
รวม	230 (230.0)	131 (131.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 49 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 1.992 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า รายได้ ของพนักงานบริษัทซัฟคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้ามาทำงานในบริษัทซัฟคอนแทรค



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 50 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้ กับช่วงเวลาในการทำงานปกติ

รายได้	ช่วงเวลาในการทำงานปกติ				รวม	$\chi^2$	Sig.
	8.30 - 17.30 น.	7.30 - 19.30 น.	19.30 - 7.30 น.	เช้า- หนึ่กนเวียน			
ต่ำกว่า 7,000 บาท	1 (1.4)	2 (2.6)	0 (1.7)	31 (28.3)	34 (34.0)	5.640	.933
7,000 – 9,000 บาท	6 (8.2)	16 (15.3)	10 (9.8)	165 (163.7)	197 (197.0)		
9,001 บาทขึ้นไป	8 (5.4)	10 (10.1)	8 (6.5)	104 (108.0)	130 (130.0)		
รวม	15 (15.0)	28 (28.0)	18 (18.0)	300 (300.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 50 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 5.640 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า รายได้ ของพนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับช่วงเวลาในการทำงานปกติ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 51 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ กับจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาต่อเดือน

รายได้	จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาต่อเดือน				รวม	$\chi^2$	Sig.
	ต่ำกว่า 40 ชั่วโมง	40 - 60 ชั่วโมง	61 - 80 ชั่วโมง	มากกว่า 80 ชั่วโมง			
ต่ำกว่า 7,000 บาท	12 (10.4)	17 (15.3)	3 (2.7)	2 (5.7)	34 (34.0)	4.507	.608
7,000 – 9,000 บาท	58 (60.0)	84 (88.4)	17 (15.8)	38 (32.7)	197 (197.0)		
9,001 บาท ขึ้นไป	40 (39.6)	61 (58.3)	9 (10.4)	20 (21.6)	130 (130.0)		
รวม	110 (110.0)	162 (162.0)	29 (29.0)	60 (60.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 51 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มี 4.507 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า รายได้ ของพนักงานบริษัทซัคคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาต่อเดือน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 52 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรส กับ เหตุผลที่เข้ามาทำงานในบริษัท  
ชั้นคอนแทรค

สถานภาพ สมรส	เหตุผลที่เข้ามาทำงานในบริษัทนี้ชั้นคอนแทรค				รวม	$\chi^2$	Sig.
	รายได้	ใกล้บ้าน	สวัสดิการ	มีคนรู้จัก ทำงานอยู่ที่นี่			
โสด	143 (142.4)	18 (13.0)	11 (10.7)	32 (37.9)	204 (204.0)	9.613	.142
สมรส	105 (103.3)	4 (9.4)	7 (7.8)	32 (27.5)	148 (148.0)		
หย่าร้าง	4 (6.3)	1 (.6)	1 (.5)	3 (1.7)	9 (9.0)		
รวม	252 (252.0)	23 (23.0)	19 (19.0)	67 (67.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 52 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 9.613 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า สถานภาพสมรส ของพนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่เข้ามาทำงานในบริษัทชั้นคอนแทรค



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 53 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรส กับ วิธีการเดินทางมาทำงาน

สถานภาพสมรส	วิธีการเดินทางมาทำงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	รถบริษัท	รถยนต์ส่วนตัว	รถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัว			
โสด	174 (172.4)	8 (9.0)	22 (22.6)	204 (204.0)	1.166	.884
สมรส	124 (125.0)	7 (6.6)	17 (16.4)	148 (148.0)		
หย่าร้าง	7 (7.6)	1 (.4)	1 (1.0)	9 (9.0)		
รวม	305 (305.0)	16 (16.0)	40 (40.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 53 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มี 1.166 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า สถานภาพสมรส ของพนักงานบริษัทขับเคลื่อนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการเดินทางมาทำงาน





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 54 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรสกับ การเข้ามาทำงานในบริษัท  
ระดับคอนแทรก

สถานภาพสมรส	การเข้ามาทำงานในบริษัท		รวม	$\chi^2$	Sig.
	ระดับคอนแทรก				
	สมัครเอง	พนักงานในบริษัทแนะนำ			
โสด	134 (130.0)	70 (74.0)	204 (204.0)	.917	.632
สมรส	90 (94.3)	58 (53.7)	148 (148.0)		
หย่าร้าง	6 (5.7)	3 (3.3)	9 (9.0)		
รวม	230 (230.0)	131 (131.0)	(361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 54 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มี .917 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า สถานภาพสมรสของพนักงานบริษัทระดับคอนแทรก ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้ามาทำงานในบริษัทระดับคอนแทรก



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 55 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรส กับช่วงเวลาในการทำงานปกติ

สถานภาพสมรส	ช่วงเวลาในการทำงานปกติ				รวม	$\chi^2$	Sig.
	8.30 – 17.30 น.	7.30 - 19.30 น.	19.30 - 7.30 น.	เช้า- หนึนเวียน			
โสด	10 (8.5)	19 (15.8)	10 (10.2)	165 (169.5)	204 (204.0)	3.741	.712
สมรส	5 (6.1)	8 (11.5)	7 (7.4)	128 (123.0)	148 (148.0)		
หย่าร้าง	0 (.4)	1 (.7)	1 (.4)	7 (7.5)	9 (9.0)		
รวม	15 (15.0)	28 (28.0)	18 (18.0)	300 (300.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 55 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 3.741 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า สถานภาพสมรสของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรค ไม้มีความสัมพันธ์กับช่วงเวลาในการทำงานปกติ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 56 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส กับจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาต่อเดือน

สถานภาพสมรส	จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาต่อเดือน				รวม	$\chi^2$	Sig.
	ต่ำกว่า 40 ชั่วโมง	40 - 60 ชั่วโมง	61 - 80 ชั่วโมง	มากกว่า 80 ชั่วโมง			
โสด	52 (62.2)	89 (91.5)	17 (16.4)	46 (33.9)	204 (204.0)	13.954	.003*
สมรส	58 (47.8)	73 (70.5)	12 (12.6)	14 (26.1)	157 (157.0)		
รวม	110 (110.0)	162 (162.0)	29 (29.0)	60 (60.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 56 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 13.954 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. น้อยกว่า .05 แสดงว่า สถานภาพสมรส ของพนักงานบริษัทซับคอนแทรค มีความสัมพันธ์กับจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาต่อเดือน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 57 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง อายุการทำงานในบริษัท กับ เหตุผลที่เข้ามาทำงาน  
ในบริษัทชั้นคอนแทรค

อายุการทำงาน ในบริษัท	เหตุผลที่เข้ามาทำงานในบริษัทชั้นคอนแทรค				รวม	$\chi^2$	Sig.
	รายได้	ใกล้ บ้าน	สวัสดิการ	มีคนรู้จัก ทำงานอยู่ที่นี่			
ต่ำกว่า 1 ปี	96 (99.8)	15 (9.1)	7 (7.5)	25 (26.5)	143 (143.0)	8.038	.235
1-2 ปี	120 (116.6)	7 (10.6)	10 (8.8)	30 (31.0)	167 (167.0)		
2 ปี ขึ้นไป	36 (35.6)	1 (3.2)	2 (2.7)	12 (9.5)	51 (51.0)		
รวม	252 (252.0)	23 (23.0)	19 (19.0)	67 (67.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 57 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 8.038 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า อายุการทำงานในบริษัท ของพนักงานบริษัทชั้นคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับเหตุผลที่เข้ามาทำงานในบริษัทชั้นคอนแทรค



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

120

ตาราง 58 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง อายุการทำงานในบริษัทกับ วิธีการเดินทางมาทำงาน

อายุการทำงานในบริษัท	วิธีการเดินทางมาทำงาน			รวม	$\chi^2$	Sig.
	รถบริษัท	รถยนต์ส่วนตัว	รถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัว			
ต่ำกว่า 1 ปี	124 (120.8)	9 (6.3)	10 (15.8)	143 (143.0)	7.193	.126
1-2 ปี	137 (141.1)	7 (7.4)	23 (18.5)	167 (167.0)		
2 ปีขึ้นไป	44 (43.1)	0 (2.3)	7 (5.7)	51 (51.0)		
รวม	305 (305.0)	16 (16.0)	40 (40.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 58 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณได้มี 7.193 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า อายุการทำงานในบริษัท ของพนักงานบริษัทขับเคลื่อนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีการเดินทางมาทำงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 59 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง อายุการทำงานในบริษัท กับ การเข้ามาทำงานในบริษัทชั่วคราว

อายุการทำงาน ในบริษัท	การเข้ามาทำงานในบริษัท		รวม	$\chi^2$	Sig.
	ชั่วคราว				
	สมัครเอง	พนักงาน ในบริษัทแนะนำ			
ต่ำกว่า 1 ปี	93 (91.1)	50 (51.9)	143 (143.0)	4.098	.129
1-2 ปี	99 (106.4)	68 (60.6)	167 (167.0)		
2 ปี ขึ้นไป	38 (32.5)	13 (18.5)	51 (51.0)		
รวม	230 (230.0)	131 (131.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 59 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 4.098 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า อายุการทำงานในบริษัท ของพนักงานบริษัทชั่วคราว ไม่มี ความสัมพันธ์กับการเข้ามาทำงานในบริษัทชั่วคราว



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 60 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง อายุการทำงานในบริษัท กับช่วงเวลาในการทำงานปกติ

อายุการทำงาน ในบริษัท	ช่วงเวลาในการทำงานปกติ				รวม	$\chi^2$	Sig.
	8.30 - 17.30 น.	7.30 – 19.30 น.	19.30 - 7.30 น.	เช้า หมุนเวียน			
ต่ำกว่าปี	6 (5.9)	16 (11.1)	7 (7.1)	114 (118.8)	143 (143.0)	5.063	.536
1-2 ปี	7 (6.9)	9 (13.0)	7 (8.3)	144 (138.8)	167 (167.0)		
2 ปี ขึ้นไป	2 (2.1)	3 (4.0)	4 (2.5)	42 (42.4)	51 (51.0)		
รวม	15 (15.0)	28 (28.0)	18 (18.0)	300 (300.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 60 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 5.063 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่า .05 แสดงว่า อายุการทำงานในบริษัท ของพนักงานบริษัทชั้บคอนแทรค ไม่มีความสัมพันธ์กับช่วงเวลาในการทำงานปกติ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 61 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานในบริษัท จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา ต่อเดือน

อายุการทำงาน ในบริษัท	จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาต่อเดือน				รวม	$\chi^2$	Sig.
	ต่ำกว่า 40 ชั่วโมง	40 - 60 ชั่วโมง	61 - 80 ชั่วโมง	มากกว่า 80 ชั่วโมง			
ต่ำกว่าปี	46 (43.6)	75 (64.2)	6 (11.5)	16 (23.8)	143 (143.0)	13.047	.042*
1-2 ปี	48 (50.9)	69 (74.9)	16 (13.4)	34 (27.8)	167 (167.0)		
2 ปี ขึ้นไป	16 (15.5)	18 (22.9)	7 (4.1)	10 (8.5)	51 (51.0)		
รวม	110 (110.0)	162 (162.0)	29 (29.0)	60 (60.0)	361 (361.0)		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 61 พบว่า ค่า  $\chi^2$  ที่คำนวณไว้มี 13.047 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. น้อยกว่า .05 แสดงว่า อายุการทำงานในบริษัท ของพนักงานบริษัทซับคอนแทรค มีความสัมพันธ์กับจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาต่อเดือน





## ตอนที่ 8 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัท

### ชั้บคอนแตรคกับปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแตรค

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้บคอนแตรคกับปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแตรค รายละเอียดแสดงในตาราง 61 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแตรคไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้บคอนแตรค

$H_1$  : ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแตรค มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้บคอนแตรค

ตาราง 62 การทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้บคอนแตรคกับปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแตรค

ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแตรค	ระดับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการของบริษัทชั้บคอนแตรค			
	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสุขภาพอนามัย	ด้านสันตนาการ	ด้านการศึกษาและพัฒนาศุคลากร
ด้านความมั่นคงในงาน	0.436*	0.331*	0.422*	0.414*
ด้านความโอกาสความก้าวหน้าในงาน	0.381*	0.299*	0.442*	0.429*
ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทน	0.308*	0.316*	0.319*	0.418*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.330*	0.324*	0.408*	0.436*

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 62 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานบริษัทชั้บคอนแตรค ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับระหว่างระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทชั้บคอนแตรค



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

125

ด้านเศรษฐกิจในระดับปานกลาง (0.436) มีความสัมพันธ์กับด้านสุขภาพอนามัยในระดับต่ำ (0.331) มีความสัมพันธ์กับด้านสันตนาการในระดับปานกลาง (0.422) และมีความสัมพันธ์กับด้านการศึกษาและพัฒนานุเคราะห์ในระดับปานกลาง (0.414)

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทซัคคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจ ในระดับต่ำ (0.381) มีความสัมพันธ์กับ ด้านสุขภาพอนามัยในระดับต่ำ (0.299) และมีความสัมพันธ์กับด้านสันตนาการในระดับปานกลาง (0.442) มีความสัมพันธ์กับด้านการศึกษาและพัฒนานุเคราะห์ในระดับปานกลาง (0.429)

ด้านการจูงใจ เงินเดือน และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทซัคคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจ ในระดับต่ำ (0.308) มีความสัมพันธ์กับ ด้านสุขภาพอนามัยในระดับต่ำ (0.316) มีความสัมพันธ์กับด้านสันตนาการในระดับต่ำ (0.319) และมีความสัมพันธ์กับด้านการศึกษาและพัฒนานุเคราะห์ในระดับปานกลาง (0.418)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการของบริษัทซัคคอนแทรค ด้านเศรษฐกิจในระดับต่ำ (0.330) มีความสัมพันธ์กับ ด้านสุขภาพอนามัยในระดับต่ำ (0.324) มีความสัมพันธ์กับด้านสันตนาการในระดับปานกลาง (0.408) และมีความสัมพันธ์กับด้านการศึกษาและพัฒนานุเคราะห์ในระดับปานกลาง (0.436)