

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงาน และความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) 2) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและ ปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) โดยวิธีการเก็บข้อมูล คือ ใช้แบบสอบถามจำนวน 300 คน เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยจึงขอแนะนำเสนอและอภิปรายผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางจำนวน 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
C^2	แทน	ค่าการหาความสัมพันธ์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด (มหาชน)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด(มหาชน)ประกอบด้วยเพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานโดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ รายละเอียดแสดงดังนี้ ตาราง 1 - 6

ตาราง 1 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด(มหาชน) จำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (300คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	207	68.50
หญิง	93	31.50

จากตาราง 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 207คน คิดเป็นได้ร้อยละ 68.50 รองลงมาเป็น เพศหญิงจำนวน 93คน คิดเป็นได้ร้อยละ 31.50

ตาราง 2 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด(มหาชน)
จำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (300คน)	ร้อยละ (100.00)
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	19	6.40
20 - 30 ปี	180	61.00
31-40 ปี	61	19.70
41 ปีขึ้นไป	40	12.90

จากตาราง 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 180คน คิดเป็นได้ร้อยละ 61.00 รองลงมามีอายุ 31-40 ปีจำนวน61คน คิดเป็นได้ร้อยละ 19.70และน้อยที่สุดมีอายุ ต่ำกว่า 20 ปีจำนวน 19 คน คิดเป็นได้ร้อยละ 6.40

ตาราง 3 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด(มหาชน)
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (300คน)	ร้อยละ (100.00)
สถานภาพสมรส		
โสด	68	23.10
สมรส	194	65.80
หม้าย/หย่าร้าง	38	11.20

จากตาราง 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสจำนวน 194คน คิดเป็นได้ร้อยละ 65.80 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน68คน คิดเป็นได้ร้อยละ 23.10และน้อยที่สุดมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้างจำนวน 38คน คิดเป็นได้ร้อยละ 11.20

ตาราง 4 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด(มหาชน)
จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (300คน)	ร้อยละ (100.00)
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	42	12.50
ปวส./อนุปริญญา	165	55.90
ปริญญาตรี	93	31.50

จากตาราง 4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา จำนวน 165คน คิดเป็นได้ร้อยละ 55.90รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน93คน คิดเป็นได้ร้อยละ 31.50และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาจำนวน 42คน คิดเป็นได้ร้อยละ 12.50

ตาราง 5 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด(มหาชน)
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (300คน)	ร้อยละ (100.00)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	43	13.90
10,000 บาท – 20,000 บาท	179	60.70
20,001 – 30,000 บาท	52	17.60
30,001 บาท ขึ้นไป	26	7.80

จากตาราง 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาท – 20,000 บาท จำนวน 179 คน คิดเป็นได้ร้อยละ 60.70 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นได้ร้อยละ 17.60 และน้อยที่สุด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นได้ร้อยละ 7.80

ตาราง 6 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด(มหาชน)
จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (300คน)	ร้อยละ (100.00)
อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	19	6.40
1 – 2 ปี	85	27.10
3-4 ปี	130	44.10
5 ปี ขึ้นไป	66	22.40

จากตาราง 6 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ มีอายุงาน 3-4 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นได้ร้อยละ 44.10 รองลงมา มีอายุงาน 1 – 2 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นได้ร้อยละ 27.10 และน้อยที่สุด มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นได้ร้อยละ 6.40

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด (มหาชน)

ปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด (มหาชน)ประกอบด้วยเหตุผลที่ทำงานกับบริษัทการเข้ามาทำงานในบริษัท การเดินทางมาทำงานเวลาทำงานปกติ และ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาโดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละรายละเอียดแสดงดังนี้ ตาราง 7 - 11

ตาราง 7 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด (มหาชน) จำแนกตามเหตุผลที่ทำงานกับบริษัท

ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน	จำนวน (300คน)	ร้อยละ (100.00)
เหตุผลที่ทำงานกับบริษัท		
รายได้	118	40.00
สวัสดิการดี	77	26.10
ใกล้บ้าน	61	19.70
มีคนรู้จักทำงานอยู่ที่นี่	44	14.20

จากตาราง 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ มีเหตุผลที่ทำงานกับบริษัทเพื่อหารายได้จำนวน 118คน คิดเป็นได้ร้อยละ 40.00 รองลงมาเหตุผลที่ทำงานกับบริษัทเพราะสวัสดิการดีจำนวน77คน คิดเป็นได้ร้อยละ 26.10และน้อยที่สุดมีเหตุผลที่ทำงานกับบริษัทมีคนรู้จักทำงานอยู่ที่นี่จำนวน 44คน คิดเป็นได้ร้อยละ 14.20

ตาราง 8 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด (มหาชน)
จำแนกตามการเข้ามาทำงานในบริษัท

ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน	จำนวน (300คน)	ร้อยละ (100.00)
การเข้ามาทำงานในบริษัท		
สมัครเอง	207	69.50
พนักงานในบริษัทแนะนำ	93	30.50

จากตาราง 8 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ มีการเข้ามาทำงานในบริษัทโดยสมัครเองจำนวน 207คน คิดเป็นได้ร้อยละ 69.50รองลงมามีการเข้ามาทำงานในบริษัทโดยพนักงานในบริษัทแนะนำจำนวน93คน คิดเป็นได้ร้อยละ 30.50

ตาราง 9 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด (มหาชน)
จำแนกตามการเดินทางมาทำงาน

ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน	จำนวน (300คน)	ร้อยละ (100.00)
การเดินทางมาทำงาน		
รถบริษัท	130	44.10
รถยนต์ส่วนตัว	133	45.10
รถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัว	37	10.80

จากตาราง 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ มีการเดินทางมาทำงาน โดยรถยนต์ส่วนตัวจำนวน 133คน คิดเป็นได้ร้อยละ 45.10รองลงมามีการเดินทางมาทำงานโดยรถบริษัทจำนวน130คน คิดเป็นได้ร้อยละ 44.10และน้อยที่สุดมีการเดินทางมาทำงานโดยรถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัวจำนวน 37คน คิดเป็นได้ร้อยละ 10.80

ตาราง 10 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด (มหาชน)
จำแนกตามเวลาทำงานปกติ

ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน	จำนวน (300คน)	ร้อยละ (100.00)
เวลาทำงานปกติ		
8.30 - 17.30 น.	245	83.10
7.30-19.30น.	35	10.80
19.30-7.30น.	20	6.10

จากตาราง 10 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน ส่วนใหญ่ มีเวลาทำงานปกติเวลา 8.30 - 17.30 น.จำนวน 245 คน คิดเป็นได้ร้อยละ 83.10 รองลงมามีเวลาทำงานปกติเวลา 7.30-19.30 น.จำนวน 35คน คิดเป็นได้ร้อยละ 10.80และน้อยที่สุดมีเวลาทำงานปกติเวลา 19.30-7.30 น.จำนวน 20คน คิดเป็นได้ร้อยละ 6.10

ตาราง 11 ค่าความถี่ และร้อยละปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด (มหาชน)
จำแนกตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา

ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน	จำนวน (300คน)	ร้อยละ (100.00)
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา		
ต่ำกว่า 40 ชั่วโมง	73	23.70
40 – 60 ชั่วโมง	200	67.80
61 – 80 ชั่วโมง	27	8.50

จากตาราง 11 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการทำงานของพนักงาน ส่วนใหญ่ มีจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา 40 – 60 ชั่วโมงจำนวน 200 คน คิดเป็นได้ร้อยละ 67.80 รองลงมา มีจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาดำกว่า 40 ชั่วโมงจำนวน 73คน คิดเป็นได้ร้อยละ 23.70และน้อยที่สุดมีจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา 61 – 80 ชั่วโมงจำนวน 27คน คิดเป็นได้ร้อยละ 8.50

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)

ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจด้านสุขภาพอนามัยด้านสันตินาการและด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายละเอียดตามตาราง 12 – 15

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เงินโบนัส	3.84	.70	มาก
2. การเพิ่มค่าจ้างประจำปี	4.01	.72	มาก
3. การให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงาน	3.97	.72	มาก
4. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ / กองทุนเงินทดแทนครองชีพ	3.97	.70	มาก
รวม	3.95	.50	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$ และ S.D. = .50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในเรื่องการเพิ่มค่าจ้างประจำปีการให้บริการรถรับส่งในการปฏิบัติงานและเงินโบนัสมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านสุขภาพอนามัย

ด้านสุขภาพอนามัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปี	3.87	.67	มาก
2. การจัดแพทย์มาให้คำปรึกษาด้านสุขภาพมีเวชภัณฑ์และห้องพยาบาลบริการ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ	4.12	.64	มาก
3. การจัดห้องน้ำห้องส้วม สำหรับพนักงานอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ	3.97	.70	มาก
4. ควบคุมร้านอาหารในบริษัทให้สะอาดมีคุณค่าถูกหลักโภชนาการและราคาถูก	3.91	.67	มาก
รวม	3.97	.43	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านสุขภาพอนามัยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$ และ $S.D. = .43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในเรื่องการจัดแพทย์มาให้คำปรึกษาด้านสุขภาพมีเวชภัณฑ์และห้องพยาบาลบริการ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ การจัดห้องน้ำห้องส้วม สำหรับพนักงานอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ และการให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านสันตนาการ

ด้านสันตนาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การจัดทัศนารประจำปี	3.20	1.12	ปานกลาง
2. การจัดกิจกรรมกีฬาคนตรี งานสังสรรค์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในบริษัท	3.14	1.06	ปานกลาง
3. การจัดสถานที่พักผ่อนให้กับพนักงาน	3.77	.88	มาก
4. การเปิดเพลงและโทรทัศน์ให้พนักงานได้รับฟังและรับชมช่วงรับประทานอาหารกลางวัน	3.17	1.07	ปานกลาง
รวม	3.32	.78	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านสันตนาการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X} = 3.32$ และ S.D. = .78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในเรื่องการจัดสถานที่พักผ่อนให้กับพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากการจัดทัศนารประจำปีและการจัดกิจกรรมกีฬาคนตรี งานสังสรรค์ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร

ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงาน	3.39	1.00	ปานกลาง
2. ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในและนอกเวลา	3.19	1.08	ปานกลาง
3. ส่งเสริมให้ไปศึกษางานทั้งในและนอกประเทศ	3.49	1.05	มาก
4. จัดฝึกอบรมให้พนักงานในแต่ละระดับ	3.43	1.09	มาก
5. จัดให้มีห้องสมุดทางวิชาการและแหล่งข่าวสารทั่วไป	3.15	1.04	ปานกลาง
รวม	3.33	.88	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$ และ $S.D. = .88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในเรื่องส่งเสริมให้ไปศึกษางานทั้งในและนอกประเทศจัดฝึกอบรมให้พนักงานในแต่ละระดับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและจัดให้มีห้องสมุดทางวิชาการและแหล่งข่าวสารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด(มหาชน)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด(มหาชน)แสดงในตาราง 16 – 26 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกันมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่างกันมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)แตกต่างกัน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ

ระดับความพึงพอใจ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 207)		หญิง (n =93)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	3.92	.52	4.00	.46	-1.189	.015*
ด้านสุขภาพอนามัย	3.96	.45	3.99	.38	-.516	.126
ด้านสันตนาการ	3.39	.76	3.16	.81	2.396	.431
ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	3.34	.89	3.30	.87	.379	.552
โดยรวม	3.66	.41	3.61	.41	.820	.910

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วน ค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกัน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม อายุ

ระดับการตัดสินใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	.395	3	.132	.505	.679
	ภายในกลุ่ม	76.026	291	.261		
	รวม	76.422	294			
ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	.253	3	.084	.453	.715
	ภายในกลุ่ม	54.155	291	.186		
	รวม	54.408	294			
ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.382	3	.127	.206	.892
	ภายในกลุ่ม	179.652	291	.617		
	รวม	180.034	294			
ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.576	3	.525	.667	.573
	ภายในกลุ่ม	229.188	291	.788		
	รวม	230.764	294			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.184	3	.061	.351	.788
	ภายในกลุ่ม	50.928	291	.175		
	รวม	51.112	294			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่า มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)
จำแนกตาม สถานภาพสมรส

ระดับการตัดสินใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	.987	2	.494	1.911	.150
	ภายในกลุ่ม	75.434	292	.258		
	รวม	76.422	294			
ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	.423	2	.212	1.144	.320
	ภายในกลุ่ม	53.985	292	.185		
	รวม	54.408	294			
ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.600	2	1.300	2.139	.120
	ภายในกลุ่ม	177.434	292	.608		
	รวม	180.034	294			
ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	6.040	2	3.020	3.924	.021*
	ภายในกลุ่ม	224.724	292	.770		
	รวม	230.764	294			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.154	2	.577	3.371	.036*
	ภายในกลุ่ม	49.959	292	.171		
	รวม	51.112	294			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่า มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสันตนาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 1 ด้านแสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพ สมรสต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ด้าน การศึกษาและการพัฒนาบุคลากรและ โดยรวม แตกต่างกันจึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 20 ต่อไปนี้

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท
ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการศึกษาและ
การพัฒนาบุคลากรกับ สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด			
สมรส	.34621*		
หย่าร้าง/หม้าย			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของ
พนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรมากกว่าพนักงานที่มี
สถานภาพโสด (.34621)

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการตัดสินใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	1.047	2	.524	2.029	.133
	ภายในกลุ่ม	75.374	292	.258		
	รวม	76.422	294			
ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	1.173	2	.587	3.218	.041*
	ภายในกลุ่ม	53.235	292	.182		
	รวม	54.408	294			
ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.286	2	.143	.232	.793
	ภายในกลุ่ม	179.748	292	.616		
	รวม	180.034	294			
ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.158	2	.079	.100	.905
	ภายในกลุ่ม	230.607	292	.790		
	รวม	230.764	294			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.251	2	.125	.720	.487
	ภายในกลุ่ม	50.861	292	.174		
	รวม	51.112	294			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่า มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ด้านเศรษฐกิจ ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรและ โดยรวม ไม่แตกต่างกันส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ด้านสุขภาพอนามัย แตกต่างกันจึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 22 ต่อไปนี้

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านสุขภาพ อนามัยกับ ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.			
ปวส./อนุปริญญา			
ปริญญาตรี	.20924*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 21 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านสุขภาพอนามัย มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (.20924)

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับการตัดสินใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.067	3	.689	2.697	.046*
	ภายในกลุ่ม	74.355	291	.256		
	รวม	76.422	294			
ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	1.073	3	.358	1.951	.122
	ภายในกลุ่ม	53.335	291	.183		
	รวม	54.408	294			
ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	6.551	3	2.184	3.663	.013*
	ภายในกลุ่ม	173.483	291	.596		
	รวม	180.034	294			
ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.052	3	.684	.870	.457
	ภายในกลุ่ม	228.712	291	.786		
	รวม	230.764	294			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.152	3	.717	4.264	.006*
	ภายในกลุ่ม	48.960	291	.168		
	รวม	51.112	294			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่า มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านสุขภาพอนามัย และด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกันส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 2 ด้านแสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ด้านเศรษฐกิจ ด้านสันตนาการ และโดยรวม แตกต่างกันจึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 24 - 25ต่อไป

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedureระหว่างด้านเศรษฐกิจกับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาท – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท		.20091*		
10,000 บาท – 20,000 บาท				
20,001 – 30,000 บาท				
30,001 บาท ขึ้นไป		.20091*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 23 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านเศรษฐกิจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาท – 20,000 บาท (.20091) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไปมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาท – 20,000 บาท (.20091)

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านสันทนการ กับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 บาท – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท				
10,000 บาท – 20,000 บาท				
20,001 – 30,000 บาท		.31594*		
30,001 บาท ขึ้นไป		.35712*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ด้านสันทนการมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาท – 20,000 บาท (.31594) พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาท – 20,000 บาท (.35712)

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม อายุงาน

ระดับการตัดสินใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	1.731	3	.577	2.248	.083
	ภายในกลุ่ม	74.691	291	.257		
	รวม	76.422	294			
ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	.406	3	.135	.730	.535
	ภายในกลุ่ม	54.002	291	.186		
	รวม	54.408	294			
ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.873	3	.291	.473	.701
	ภายในกลุ่ม	179.161	291	.616		
	รวม	180.034	294			
ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	6.878	3	2.293	2.980	.032*
	ภายในกลุ่ม	223.886	291	.769		
	รวม	230.764	294			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.953	3	.318	1.843	.140
	ภายในกลุ่ม	50.160	291	.172		
	รวม	51.112	294			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่า มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ และโดยรวม ไม่แตกต่างกันส่วน ค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 1 ด้านแสดงว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันจึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 27 ต่อไปนี้

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรกับ อายุงาน

อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3-4 ปี	5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี				
1 – 2 ปี				
3-4 ปี				
5 ปี ขึ้นไป	.58628*	.33826*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 26 พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี (.58628) และมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1 – 2 ปี (.33826)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)จำแนกตาม ปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยเรยอนจำกัด (มหาชน)แสดงในตาราง 27 – 34 มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยในการทำงานของพนักงานต่างกันมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยในการทำงานของพนักงานต่างกันมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)แตกต่างกัน

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เหตุผลที่ทำงานกับบริษัท

ระดับการตัดสินใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	.420	3	.140	.536	.658
	ภายในกลุ่ม	76.002	291	.261		
	รวม	76.422	294			
ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	.879	3	.293	1.592	.191
	ภายในกลุ่ม	53.530	291	.184		
	รวม	54.408	294			
ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.403	3	.134	.217	.884
	ภายในกลุ่ม	179.631	291	.617		
	รวม	180.034	294			
ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.485	3	.828	1.056	.368
	ภายในกลุ่ม	228.279	291	.784		
	รวม	230.764	294			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.203	3	.068	.387	.762
	ภายในกลุ่ม	50.909	291	.175		
	รวม	51.112	294			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่า มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรและ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม การเข้ามาทำงานในบริษัท

ระดับความพึงพอใจ	การเข้ามาทำงานในบริษัท				t	Sig.
	สมัครเอง (n = 207)		พนักงานในบริษัท แนะนำ (n =93)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	ด้านเศรษฐกิจ	3.95	.50	3.94		
ด้านสุขภาพอนามัย	3.97	.45	3.97	.37	-.129	.041*
ด้านสันตนาการ	3.28	.78	3.41	.77	-1.276	.613
ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	3.29	.91	3.42	.80	-1.217	.109
โดยรวม	3.62	.41	3.69	.41	-1.198	.652

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีการเข้ามาทำงานในบริษัทต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ด้านเศรษฐกิจ ด้านสันตนาการ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วน ค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีการเข้ามาทำงานในบริษัทต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านสุขภาพอนามัย แตกต่างกัน

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม การเดินทางมาทำงาน

ระดับการตัดสินใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	.109	2	.054	.208	.812
	ภายในกลุ่ม	76.313	292	.261		
	รวม	76.422	294			
ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	.034	2	.017	.091	.913
	ภายในกลุ่ม	54.374	292	.186		
	รวม	54.408	294			
ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	4.047	2	2.024	3.358	.036*
	ภายในกลุ่ม	175.987	292	.603		
	รวม	180.034	294			
ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4.926	2	2.463	3.184	.043*
	ภายในกลุ่ม	225.838	292	.773		
	รวม	230.764	294			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.948	2	.474	2.758	.065
	ภายในกลุ่ม	50.165	292	.172		
	รวม	51.112	294			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่า มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 มี 2 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และโดยรวม ไม่แตกต่างกันส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 2 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีการเดินทางมาทำงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) ด้านสันตนาการ และด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันจึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 31 - 32ต่อไป

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท
ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedureระหว่างด้านสันทนการ
กับการเดินทางมาทำงาน

การเดินทางมาทำงาน	รถบริษัท	รถยนต์ส่วนตัว	รถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัว
รถบริษัท			
รถยนต์ส่วนตัว	.24741*		
รถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัว			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 30 พบว่า พนักงานที่มีการเดินทางมาทำงานด้วยรถยนต์ส่วนตัวมีความพึง
พอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านสันทนการมากกว่าพนักงาน
ที่มีการเดินทางมาทำงานด้วยรถบริษัท (.24741)

ตาราง 31 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรกับ การเดินทางมาทำงาน

การเดินทางมาทำงาน	รถบริษัท	รถยนต์ส่วนตัว	รถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัว
รถบริษัท			
รถยนต์ส่วนตัว	.27088*		
รถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัว			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 31 พบว่า พนักงานที่มีการเดินทางมาทำงานด้วยรถยนต์ส่วนตัวมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรมากกว่าพนักงานที่มีการเดินทางมาทำงานด้วยรถบริษัท (.27088)

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เวลาทำงานปกติ

ระดับการตัดสินใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	.498	2	.249	.957	.385
	ภายในกลุ่ม	75.924	292	.260		
	รวม	76.422	294			
ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	.169	2	.085	.456	.634
	ภายในกลุ่ม	54.239	292	.186		
	รวม	54.408	294			
ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.960	2	.480	.783	.458
	ภายในกลุ่ม	179.074	292	.613		
	รวม	180.034	294			
ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.155	2	.578	.735	.481
	ภายในกลุ่ม	229.609	292	.786		
	รวม	230.764	294			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.310	2	.155	.890	.412
	ภายในกลุ่ม	50.803	292	.174		
	รวม	51.112	294			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่า มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 มี 4 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีเวลาทำงานปกติต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา

ระดับการตัดสินใจ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	1.662	2	.831	3.245	.040*
	ภายในกลุ่ม	74.760	292	.256		
	รวม	76.422	294			
ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	.415	2	.208	1.123	.327
	ภายในกลุ่ม	53.993	292	.185		
	รวม	54.408	294			
ด้านสันตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.307	2	.154	.250	.779
	ภายในกลุ่ม	179.727	292	.616		
	รวม	180.034	294			
ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.682	2	.341	.432	.649
	ภายในกลุ่ม	230.083	292	.788		
	รวม	230.764	294			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.064	2	.032	.182	.833
	ภายในกลุ่ม	51.049	292	.175		
	รวม	51.112	294			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่า มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 มี 3 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสันตนาการด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรและโดยรวม ไม่แตกต่างกันส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 1 ด้านแสดงว่า พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาต่างกัน มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันจึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง36 ต่อไปนี้

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท ไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่างด้านเศรษฐกิจกับ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา

จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา	ต่ำกว่า 40 ชั่วโมง	40 – 60 ชั่วโมง	61 – 80 ชั่วโมง
ต่ำกว่า 40 ชั่วโมง		.14018*	.27143*
40 – 60 ชั่วโมง			
61 – 80 ชั่วโมง			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

จากตาราง 34 พบว่า พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลาดำกว่า 40 ชั่วโมงมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัทไทยเรยอน จำกัด (มหาชน)ด้านเศรษฐกิจมากกว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา 40 – 60 ชั่วโมง (.14018)และมากกว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเวลา 61 – 80 ชั่วโมง (.27143)