

## บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทั้งหมด 102 ราย ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2554 ซึ่งประกอบด้วย พนักงานฝ่ายขาย ฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายคลังสินค้าของบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด จังหวัดลำปางทั้ง 2 แห่ง ประกอบด้วย สำนักงานใหญ่ ที่ตั้งเลขที่ 152/2 ถนนพหลโยธิน ตำบลสวนดอก อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง และสำนักงานสาขา ที่ตั้งเลขที่ 335 หมู่ 11 ถนนชูปเปอร์ ไฮเวย์ลำปาง - เกาะคา ตำบลชมพู อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**ส่วนที่ 2** คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

**ส่วนที่ 3** คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ด้านภาพรวม

**ส่วนที่ 4** ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตารางที่ 1** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	60	58.8
หญิง	42	41.2
รวม	102	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.8 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 41.2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - 30 ปี	43	42.2
31 - 40 ปี	38	37.3
41 - 50 ปี	18	17.6
51 - 60 ปี	3	2.9
<b>รวม</b>	<b>102</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคืออายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.3 อายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.6 และมีอายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	39	38.2
สมรส	59	57.8
หย่าร้าง	4	3.9
<b>รวม</b>	<b>102</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 38.2 และสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	33	32.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	25	24.5
อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	26	25.5
ปริญญาตรี	18	17.6
<b>รวม</b>	<b>102</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 25.5 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 24.5 และระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.6

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับบริหาร	2	2.0
ระดับจัดการ	5	4.9
ระดับปฏิบัติการ	95	93.1
<b>รวม</b>	<b>102</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 93.1 รองลงมามีตำแหน่งระดับจัดการ คิดเป็นร้อยละ 4.0 และมีตำแหน่งระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายขาย	32	31.4
ฝ่ายสำนักงาน	22	21.6
ฝ่ายคลังสินค้า	48	47.0
<b>รวม</b>	<b>102</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานฝ่ายคลังสินค้า คิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมาปฏิบัติงานฝ่ายขาย คิดเป็นร้อยละ 31.4 และปฏิบัติงานฝ่ายสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งและฝ่ายงานของพนักงาน

ตำแหน่ง	ฝ่ายงาน			รวม
	ฝ่ายขาย	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายคลังสินค้า	
ระดับบริหาร	0	2	0	2
ระดับจัดการ	2	1	2	5
ระดับปฏิบัติการ	30	19	46	95
รวม	32	22	48	102

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับบริหารปฏิบัติงานที่ฝ่ายสำนักงานทั้งหมด จำนวน 2 คน โดยพนักงานตำแหน่งระดับจัดการปฏิบัติงานที่ฝ่ายขาย จำนวน 2 คน ฝ่ายสำนักงาน จำนวน 1 คนและฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 2 คน และสำหรับพนักงานตำแหน่งปฏิบัติการปฏิบัติงานที่ฝ่ายขายจำนวน 30 คน ฝ่ายสำนักงานจำนวน 19 คนและฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 46 คน

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	88	86.3
10,001 - 20,000 บาท	14	13.7
รวม	102	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 86.3 และมีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.7



ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	61	59.8
5 - 10 ปี	24	23.5
11 - 15 ปี	9	8.8
16 - 20 ปี	4	3.9
20 ปีขึ้นไป	4	3.9
<b>รวม</b>	<b>102</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมาคือ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.5 และ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.8

## ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	14 (13.7)	45 (44.1)	40 (39.2)	2 (2.0)	1 (1.0)	3.68 (มาก)
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล *	0 (0.0)	4 (3.9)	18 (17.6)	19 (18.6)	61 (59.8)	4.34 (มากที่สุด)
3. ทำงานด้วยความกระฉับ กระฉ่อง กระปรี้กระเปร่า	16 (15.7)	60 (58.8)	23 (22.5)	3 (2.9)	0 (0.0)	3.87 (มาก)
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	9 (8.8)	44 (43.1)	48 (47.1)	1 (1.0)	0 (0.0)	3.59 (มาก)
5. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	4 (3.9)	20 (19.6)	49 (48.0)	26 (25.5)	3 (2.9)	2.96 (ปานกลาง)
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	5 (4.9)	38 (37.3)	50 (49.0)	9 (8.8)	0 (0.0)	3.38 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.64 (มาก)</b>

\* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ จึงแสดงว่าในปีที่ผ่านมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ทำงานด้วยความกระฉับกระฉ่อง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ทุกวันนี้มีสุขภาพ

ร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และการรับประทานอาหารเช้าในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับคือ การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ตามลำดับ

**ตารางที่ 11** แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	5 (4.9)	31 (30.4)	48 (47.1)	15 (14.7)	3 (2.9)	3.20 (ปานกลาง)
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3 (2.9)	45 (44.1)	38 (37.3)	13 (12.7)	3 (2.9)	3.31 (ปานกลาง)
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	32 (31.4)	56 (54.9)	13 (12.7)	1 (1.0)	0 (0.0)	4.17 (มาก)
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	12 (11.8)	54 (52.9)	32 (31.4)	4 (3.9)	0 (0.0)	3.73 (มาก)
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	14 (13.7)	53 (52.0)	30 (29.4)	5 (4.9)	0 (0.0)	3.75 (มาก)
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	9 (8.8)	62 (60.8)	25 (24.5)	6 (5.9)	0 (0.0)	3.73 (มาก)
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	28 (27.5)	53 (52.0)	20 (19.6)	1 (1.0)	0 (0.0)	4.06 (มาก)
8. การมีความสุขในการทำงาน	16 (15.7)	57 (55.9)	24 (23.5)	5 (4.9)	0 (0.0)	3.82 (มาก)
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	13 (12.7)	46 (45.1)	38 (37.3)	5 (4.9)	0 (0.0)	3.66 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.71 (มาก)</b>

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 การมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ และการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เท่ากัน และการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	3 (2.9)	41 (40.2)	50 (49.0)	7 (6.9)	1 (1.0)	3.37 (ปานกลาง)
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	5 (4.9)	30 (29.4)	63 (61.8)	4 (3.9)	0 (0.0)	3.35 (ปานกลาง)
3. การร่วมมือร่วมใจกันทำงานของคนในที่ทำงาน	7 (6.9)	41 (40.2)	50 (49.0)	4 (3.9)	0 (0.0)	3.50 (มาก)
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	17 (16.7)	64 (62.7)	19 (18.6)	2 (2.0)	0 (0.0)	3.94 (มาก)
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	10 (9.8)	60 (58.8)	24 (23.5)	7 (6.9)	1 (1.0)	3.70 (มาก)
6. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	5 (4.9)	42 (41.2)	47 (46.1)	8 (7.8)	0 (0.0)	3.43 (มาก)
7. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	2 (2.0)	37 (36.3)	55 (53.9)	8 (7.8)	0 (0.0)	3.32 (ปานกลาง)
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	12 (11.8)	48 (47.1)	36 (35.3)	4 (3.9)	2 (2.0)	3.63 (มาก)
9. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน	8 (7.8)	50 (49.0)	32 (31.4)	9 (8.8)	3 (2.9)	3.50 (มาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.53 (มาก)</b>

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 การ

ได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 การร่วมมือร่วมใจกันทำงานของคนในที่ทำงานและการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือ ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ

**ตารางที่ 13** แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน	10 (9.8)	42 (41.2)	39 (38.2)	10 (9.8)	1 (1.0)	3.49 (มาก)
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	2 (2.0)	45 (44.1)	47 (46.1)	6 (5.9)	2 (2.0)	3.38 (ปานกลาง)
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	7 (6.9)	52 (51.1)	34 (33.3)	5 (4.9)	4 (3.9)	3.52 (มาก)
4. การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท	8 (7.8)	57 (55.9)	36 (35.3)	1 (1.0)	0 (0.0)	3.70 (มาก)
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	15 (14.7)	58 (56.9)	28 (27.5)	1 (1.0)	0 (0.0)	3.85 (มาก)
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	5 (4.9)	51 (50.0)	43 (42.2)	1 (1.0)	2 (2.0)	3.55 (มาก)
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และห้องน้ำ เป็นต้น	3 (2.9)	15 (14.7)	60 (58.8)	13 (12.7)	11 (10.8)	2.86 (ปานกลาง)



ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
8. การได้รับข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	6 (5.9)	32 (31.4)	54 (52.9)	5 (4.9)	5 (4.9)	3.28 (ปานกลาง)
9. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	9 (8.8)	36 (35.5)	46 (45.1)	7 (6.9)	4 (3.9)	3.38 (ปานกลาง)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.45 (มาก)</b>

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.38 รองลงมาได้แก่ การได้รับข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหารและห้องน้ำ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ตามลำดับ



ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. การทำงานที่นี่มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	21 (20.6)	64 (62.7)	16 (15.7)	1 (1.0)	0 (0.0)	4.03 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3 (2.9)	40 (39.2)	49 (48.0)	8 (7.8)	2 (2.0)	3.33 (ปานกลาง)
3. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	10 (9.8)	48 (47.1)	41 (40.2)	3 (2.9)	0 (0.0)	3.64 (มาก)
4. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม	11 (10.8)	45 (44.1)	41 (40.2)	4 (3.9)	1 (1.0)	3.60 (มาก)
5. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	24 (23.5)	51 (50.0)	26 (25.5)	1 (1.0)	0 (0.0)	3.95 (มาก)
6. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ *	9 (8.8)	24 (23.5)	29 (28.4)	40 (39.2)	0 (0.0)	3.98 (มาก)
7. ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร	26 (25.5)	50 (49.0)	22 (21.6)	2 (2.0)	2 (2.0)	3.94 (มาก)
8. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่	19 (18.6)	61 (59.8)	19 (18.6)	3 (2.9)	0 (0.0)	3.94 (มาก)
9. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท	13 (12.7)	44 (43.1)	38 (37.3)	6 (5.9)	1 (1.0)	3.61 (มาก)
10. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	8 (7.8)	53 (52.0)	37 (36.3)	3 (2.9)	1 (1.0)	3.63 (มาก)
11. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	5 (4.9)	21 (20.6)	55 (53.9)	15 (14.7)	6 (5.9)	3.04 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.70 (มาก)

\* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ จึงแสดงได้ว่าพนักงานมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่น้อย และความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณที่อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตด้าน ความมั่นคงในชีวิต	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	5 (4.9)	39 (38.2)	44 (43.1)	12 (11.8)	2 (2.0)	3.32 (ปานกลาง)
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	5 (4.9)	21 (20.6)	52 (51.0)	20 (19.6)	4 (3.9)	3.03 (ปานกลาง)
3. ความสามารถในการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวใน ระยะยาว	6 (5.9)	13 (12.7)	59 (57.8)	17 (16.7)	7 (6.9)	2.94 (ปานกลาง)
4. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อน ใช้*	1 (1.0)	7 (6.9)	36 (35.3)	36 (35.3)	22 (21.6)	3.70 (มาก)
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้	5 (4.9)	21 (20.6)	55 (53.9)	15 (14.7)	6 (5.9)	3.04 (ปานกลาง)
6. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปีอย่างเพียงพอ	2 (2.0)	12 (11.8)	34 (33.3)	30 (29.4)	24 (23.5)	2.39 (น้อย)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

คุณภาพชีวิตด้าน ความมั่นคงในชีวิต	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	4 (3.9)	9 (8.8)	49 (48.0)	26 (25.5)	14 (13.7)	2.64 (ปานกลาง)
8. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	5 (4.9)	20 (19.6)	47 (46.1)	21 (20.6)	9 (8.8)	2.91 (ปานกลาง)
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	7 (6.9)	31 (30.4)	62 (60.8)	2 (2.0)	0 (0.0)	3.42 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.04 (ปานกลาง)

\* ข้อความในทางลบ

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ จึงแสดงได้ว่าพนักงานมีการสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้น้อย และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.32 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และความสามารถในการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94

ส่วนปัจจัยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพ รวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	19 (18.6)	48 (47.1)	33 (32.4)	1 (1.0)	1 (1.0)	3.81 (มาก)

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในปัจจัยทั้ง 6 ด้านตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับที่
ด้านร่างกาย	3.64 (มาก)	3
ด้านจิตใจ	3.71 (มาก)	1
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.53 (มาก)	4
ด้านสิ่งแวดล้อม	3.45 (มาก)	5
ด้านจิตวิญญาณ	3.70 (มาก)	2
ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.04 (ปานกลาง)	6
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.51 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด โดยพิจารณาแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Means) สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยมีหลักการพิจารณาดังนี้

### สมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

โดยในการพิจารณาจะทำการเปรียบเทียบค่าความน่าจะเป็น (ค่า P-Value) กับค่าของระดับนัยสำคัญ (0.05 หรือ 95%) ในกรณีที่ค่าความน่าจะเป็นมีค่ามากกว่าค่าของระดับนัยสำคัญ (Sig > 0.05) จะทำการยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าพนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่หากกรณีที่ค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่าค่านัยสำคัญ (Sig < 0.05) จะทำการปฏิเสธ สมมติฐานที่ 1 และยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าพนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน



สัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 8 ปัจจัยได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีผลการเปรียบเทียบแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

### 1. จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	P-Value
1. ด้านร่างกาย	ชาย	3.61	0.50	-0.796	0.428
	หญิง	3.68	0.45		
2. ด้านจิตใจ	ชาย	3.65	0.43	-1.596	0.114
	หญิง	3.80	0.46		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย	3.57	0.48	1.198	0.234
	หญิง	3.46	0.47		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.52	0.56	1.539	0.127
	หญิง	3.35	0.53		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ชาย	3.72	0.48	0.638	0.525
	หญิง	3.66	0.41		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย	3.11	0.47	1.638	0.105
	หญิง	2.95	0.47		
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ชาย	3.87	0.77	0.818	0.415
	หญิง	3.74	0.79		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 60 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 42 คน

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกายของพนักงานเพศชายมี





การทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.415$ )

## 2. จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	20 - 30 ปี	3.75	0.43	2.095	0.129
	31 - 40 ปี	3.54	0.54		
	40 ปีขึ้นไป	3.59	0.42		
2. ด้านจิตใจ	20 - 30 ปี	3.73	0.35	0.429	0.613
	31 - 40 ปี	3.66	0.54		
	40 ปีขึ้นไป	3.78	0.44		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	20 - 30 ปี	3.52	0.39	0.116	0.891
	31 - 40 ปี	3.51	0.57		
	40 ปีขึ้นไป	3.57	0.45		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	20 - 30 ปี	3.40	0.60	0.687	0.505
	31 - 40 ปี	3.43	0.57		
	40 ปีขึ้นไป	3.57	0.39		
5. ด้านจิตวิญญาณ	20 - 30 ปี	3.61	0.39	2.727	0.070
	31 - 40 ปี	3.69	0.50		
	40 ปีขึ้นไป	3.89	0.43		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	20 - 30 ปี	2.90	0.42	3.772	0.026*
	31 - 40 ปี	3.11	0.51		
	40 ปีขึ้นไป	3.22	0.44		
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	20 - 30 ปี	3.77	0.81	0.131	0.877
	31 - 40 ปี	3.84	0.79		
	40 ปีขึ้นไป	3.86	0.73		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 43 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกายของพนักงานอายุ 20 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 พนักงานอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.129$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจ จำแนกตามอายุพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจของพนักงานอายุ 20 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 พนักงานอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.613$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานอายุ 20 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 พนักงานอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.819$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานอายุ 20 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 พนักงานอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.505$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณของพนักงานอายุ 20 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 พนักงานอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.070$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานอายุ 20 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 พนักงานอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.026$ ) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 20

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามอายุพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานอายุ 20 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 พนักงานอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.877$ )

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	20 - 30 ปี	3.02	0.74	7.538	0.001*
	31 - 40 ปี	3.39	0.79		
	40 ปีขึ้นไป	3.81	0.81		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	20 - 30 ปี	2.81	0.79	2.553	0.083
	31 - 40 ปี	3.13	0.84		
	40 ปีขึ้นไป	3.29	1.00		
3. ความสามารถในการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว	20 - 30 ปี	3.00	0.84	0.314	0.731
	31 - 40 ปี	2.95	0.73		
	40 ปีขึ้นไป	2.81	1.25		
4. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้**	20 - 30 ปี	3.65	0.92	0.316	0.730
	31 - 40 ปี	3.79	0.87		
	40 ปีขึ้นไป	3.62	1.02		
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้	20 - 30 ปี	2.81	0.79	2.833	0.064
	31 - 40 ปี	3.13	0.99		
	40 ปีขึ้นไป	3.33	0.79		
6. การได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	20 - 30 ปี	2.44	1.05	0.093	0.911
	31 - 40 ปี	2.34	1.02		
	40 ปีขึ้นไป	2.38	1.07		
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	20 - 30 ปี	2.65	0.99	0.035	0.966
	31 - 40 ปี	2.61	0.97		
	40 ปีขึ้นไป	2.67	0.91		



ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
8. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	20 - 30 ปี	2.60	0.92	3.950	0.022*
	31 - 40 ปี	3.11	1.03		
	40 ปีขึ้นไป	3.19	0.81		
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	20 - 30 ปี	3.14	0.46	10.731	0.000*
	31 - 40 ปี	3.50	0.72		
	40 ปีขึ้นไป	3.86	0.57		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ข้อความในทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 43 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และอายุ 20 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.001$ ) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และอายุ 20 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.022$ ) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอายุ 20 –

30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อบัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

**ตารางที่ 21** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามอายุ ของ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
20 – 30 ปี	2.90	-	0.054	0.013*
31 – 40 ปี	3.11		-	0.376
40 ปีขึ้นไป	3.22			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี



### 3. จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	โสด/หย่าร้าง	3.67	0.47	0.527	0.600
	สมรส	3.62	0.48		
2. ด้านจิตใจ	โสด/หย่าร้าง	3.72	0.43	0.213	0.832
	สมรส	3.70	0.46		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	โสด/หย่าร้าง	3.56	0.48	0.608	0.544
	สมรส	3.50	0.46		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด/หย่าร้าง	3.40	0.63	-0.757	0.451
	สมรส	3.48	0.49		
5. ด้านจิตวิญญาณ	โสด/หย่าร้าง	3.60	0.41	-1.898	0.061
	สมรส	3.77	0.46		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	โสด/หย่าร้าง	3.02	0.44	-0.415	0.679
	สมรส	3.06	0.50		
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	โสด/หย่าร้าง	3.77	0.86	-0.510	0.611
	สมรส	3.85	0.71		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง จำนวน 43 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 59 คน

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกายของพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.600$ )



#### 4. จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	มัธยมต้น	3.61	0.51	0.806	0.493
	มัธยมปลาย	3.58	0.45		
	อนุปริญญา	3.76	0.46		
	ปริญญาตรี	3.59	0.47		
2. ด้านจิตใจ	มัธยมต้น	3.68	0.48	0.492	0.689
	มัธยมปลาย	3.77	0.35		
	อนุปริญญา	3.76	0.41		
	ปริญญาตรี	3.62	0.55		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	มัธยมต้น	3.57	0.52	2.022	0.116
	มัธยมปลาย	3.68	0.38		
	อนุปริญญา	3.40	0.42		
	ปริญญาตรี	3.41	0.50		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	มัธยมต้น	3.58	0.59	3.314	0.023*
	มัธยมปลาย	3.60	0.50		
	อนุปริญญา	3.25	0.49		
	ปริญญาตรี	3.26	0.52		
5. ด้านจิตวิญญาณ	มัธยมต้น	3.72	0.51	0.241	0.867
	มัธยมปลาย	3.73	0.36		
	อนุปริญญา	3.69	0.48		
	ปริญญาตรี	3.62	0.42		

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	มัธยมต้น	3.13	0.48	2.045	0.113
	มัธยมปลาย	3.15	0.51		
	อนุปริญญา	2.97	0.34		
	ปริญญาตรี	2.85	0.52		
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	มัธยมต้น	3.91	0.72	2.093	0.106
	มัธยมปลาย	4.04	0.79		
	อนุปริญญา	3.54	0.90		
	ปริญญาตรี	3.72	0.57		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมต้น จำนวน 33 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมปลาย จำนวน 25 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษานุปริญญา จำนวน 26 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 18 คน

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกายของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.493$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62





การทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.113$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $P = 0.106$ )

**ตารางที่ 24** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน	มัธยมต้น	3.67	0.92	0.989	0.401
	มัธยมปลาย	3.52	0.71		
	อนุปริญญา	3.31	0.93		
	ปริญญาตรี	3.39	0.69		
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	มัธยมต้น	3.42	0.75	1.063	0.369
	มัธยมปลาย	3.56	0.77		
	อนุปริญญา	3.23	0.76		
	ปริญญาตรี	3.28	0.46		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	มัธยมต้น	3.76	0.86	3.820	0.012*
	มัธยมปลาย	3.76	0.59		
	อนุปริญญา	3.19	0.94		
	ปริญญาตรี	3.22	0.81		
4. การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท	มัธยมต้น	3.76	0.83	1.918	0.132
	มัธยมปลาย	3.88	0.52		
	อนุปริญญา	3.46	0.51		
	ปริญญาตรี	3.67	0.59		

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน  
สิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
5. การเดินทางไปทำงานได้ อย่างสะดวก	มัธยมต้น	3.97	0.53	1.504	0.218
	มัธยมปลาย	3.96	0.61		
	อนุปริญญา	3.77	0.76		
	ปริญญาตรี	3.61	0.77		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	มัธยมต้น	3.48	0.79	0.723	0.541
	มัธยมปลาย	3.72	0.61		
	อนุปริญญา	3.46	0.76		
	ปริญญาตรี	3.56	0.51		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้อง รับประทานอาหาร และ ห้องน้ำ เป็นต้น	มัธยมต้น	3.09	0.91	2.018	0.116
	มัธยมปลาย	2.96	0.97		
	อนุปริญญา	2.73	0.66		
	ปริญญาตรี	2.50	0.98		
8. การได้รับข้อมูลและความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการ ทำงานอย่างเพียงพอ	มัธยมต้น	3.45	0.79	1.632	0.187
	มัธยมปลาย	3.40	0.81		
	อนุปริญญา	3.00	0.69		
	ปริญญาตรี	3.22	1.11		
9. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำ งานอย่างเพียงพอ	มัธยมต้น	3.64	0.74	4.972	0.003*
	มัธยมปลาย	3.68	0.99		
	อนุปริญญา	3.12	0.76		
	ปริญญาตรี	2.89	0.90		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมต้น จำนวน 33 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมปลาย จำนวน 25 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาอนุปริญญา จำนวน 26 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปริญญาตรี จำนวน 18 คน



จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้นและระดับมัธยมปลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และการศึกษาระดับอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.012$ ) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ

ปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอโดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ การศึกษาระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 การศึกษาระดับอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.003$ ) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี
มัธยมต้น	3.58	-	0.877	0.021*	0.042*
มัธยมปลาย	3.60		-	0.021*	0.040*
อนุปริญญา	3.25			-	0.965
ปริญญาตรี	3.26				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรี

### 5. จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	บริหาร/จัดการ	3.69	0.39	0.303	0.763
	ปฏิบัติการ	3.63	0.48		
2. ด้านจิตใจ	บริหาร/จัดการ	3.95	0.30	1.478	0.142
	ปฏิบัติการ	3.69	0.45		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	บริหาร/จัดการ	3.73	0.57	1.178	0.242
	ปฏิบัติการ	3.51	0.46		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	บริหาร/จัดการ	3.65	0.46	1.012	0.314
	ปฏิบัติการ	3.43	0.55		
5. ด้านจิตวิญญาณ	บริหาร/จัดการ	3.96	0.44	1.601	0.112
	ปฏิบัติการ	3.68	0.45		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	บริหาร/จัดการ	3.49	0.38	2.670	0.009*
	ปฏิบัติการ	3.01	0.46		
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	บริหาร/จัดการ	4.71	0.48	3.318	0.001*
	ปฏิบัติการ	3.75	0.75		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งบริหาร/จัดการ จำนวน 7 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 95 คน

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกายของพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.763$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจ จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจของพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.142$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.242$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.314$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณของพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.112$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.009$ ) แสดงว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 27

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.001$ ) แสดงว่าระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาพรวม

**ตารางที่ 27** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	บริหาร/จัดการ	4.29	0.48	3.367	0.001*
	ปฏิบัติการ	3.25	0.79		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	บริหาร/จัดการ	4.14	0.69	3.713	0.000*
	ปฏิบัติการ	2.95	0.83		
3. ความสามารถในสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว	บริหาร/จัดการ	3.43	1.27	1.495	0.138
	ปฏิบัติการ	2.91	0.86		
4. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้*	บริหาร/จัดการ	3.57	1.13	-0.370	0.712
	ปฏิบัติการ	3.71	0.91		
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้	บริหาร/จัดการ	3.57	0.53	1.655	0.101
	ปฏิบัติการ	3.00	0.89		
6. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	บริหาร/จัดการ	2.14	0.69	-0.948	0.370
	ปฏิบัติการ	2.41	1.05		
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	บริหาร/จัดการ	2.57	0.78	-0.187	0.852
	ปฏิบัติการ	2.64	0.97		
8. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	บริหาร/จัดการ	3.86	0.37	2.740	0.007*
	ปฏิบัติการ	2.84	0.97		
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	บริหาร/จัดการ	3.86	0.69	1.855	0.067
	ปฏิบัติการ	3.39	0.64		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งบริหาร/จัดการ จำนวน 7 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 95 คน

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถโดยพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.001$ ) แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมโดยพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ในขณะที่พนักงานที่มี ตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ในขณะที่พนักงานที่มี ตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.007$ ) แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น



## 6. จำแนกตามฝ่ายงาน

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	ชาย/สำนักงาน	3.63	0.46	-0.101	0.920
	คลังสินค้า	3.64	0.50		
2. ด้านจิตใจ	ชาย/สำนักงาน	3.75	0.46	0.923	0.358
	คลังสินค้า	3.67	0.43		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย/สำนักงาน	3.49	0.44	-0.942	0.348
	คลังสินค้า	3.57	0.50		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย/สำนักงาน	3.33	0.51	-2.279	0.025*
	คลังสินค้า	3.58	0.57		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ชาย/สำนักงาน	3.72	0.42	0.395	0.694
	คลังสินค้า	3.68	0.49		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย/สำนักงาน	3.00	0.49	-0.984	0.328
	คลังสินค้า	3.09	0.45		
7. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ชาย/สำนักงาน	3.72	0.83	-1.272	0.206
	คลังสินค้า	3.92	0.71		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานฝ่ายชาย/สำนักงาน จำนวน 54 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 48 คน

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย จำแนกตามฝ่ายงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกายของพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายชาย/สำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.920$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจ จำแนกตามฝ่ายงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายชาย/สำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75



ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.358$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามฝ่ายงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายขาย/สำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.348$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามฝ่ายงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายขาย/สำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.025$ ) แสดงว่าการปฏิบัติงานในฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 29

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามฝ่ายงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณของพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายขาย/สำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.694$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามฝ่ายงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายขาย/สำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.328$ )

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามฝ่ายงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายขาย/สำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.206$ )

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน  
สิ่งแวดล้อม จำแนกตามฝ่ายงาน

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินในระหว่างการเดินทาง มาที่ทำงาน	ขาย/สำนักงาน	3.46	0.84	-0.354	0.731
	คลังสินค้า	3.52	0.85		
2. สถานที่ทำงานมี สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	ขาย/สำนักงาน	3.31	0.61	-0.990	0.325
	คลังสินค้า	3.46	0.82		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ ได้รับ	ขาย/สำนักงาน	3.37	0.91	-1.899	0.061
	คลังสินค้า	3.69	0.75		
4. การยอมรับในกฎระเบียบ ของบริษัท	ขาย/สำนักงาน	3.63	0.59	-1.085	0.281
	คลังสินค้า	3.77	0.72		
5. การเดินทางไปทำงานได้ อย่างสะดวก	ขาย/สำนักงาน	3.81	0.73	-0.619	0.537
	คลังสินค้า	3.90	0.59		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	ขาย/สำนักงาน	3.63	0.68	1.240	0.218
	คลังสินค้า	3.46	0.71		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพัก ผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และ ห้องน้ำ เป็นต้น	ขาย/สำนักงาน	2.56	0.84	-3.898	0.000*
	คลังสินค้า	3.21	0.85		
8. การได้รับข้อมูลและความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการ ทำงานอย่างเพียงพอ	ขาย/สำนักงาน	3.09	0.89	-2.481	0.015*
	คลังสินค้า	3.50	0.74		
9. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำ งานอย่างเพียงพอ	ขาย/สำนักงาน	3.11	0.90	-3.433	0.001*
	คลังสินค้า	3.69	0.77		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานฝ่ายขาย/สำนักงาน จำนวน 54 คน  
ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 48 คน

จากตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหารและห้องน้ำ เป็นต้น โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายขาย/สำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าการปฏิบัติงานในฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้

ปัจจัยย่อยการได้รับข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายขาย/สำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.015$ ) แสดงว่าการปฏิบัติงานในฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการได้รับข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ

ปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายขาย/สำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.001$ ) แสดงว่าการปฏิบัติงานในฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ

## 7. จำแนกตามรายได้

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.62	0.49	-0.946	0.346
	มากกว่า 10,000 บาท	3.75	0.36		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.68	0.45	-2.124	0.036*
	มากกว่า 10,000 บาท	3.94	0.36		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.51	0.47	-0.916	0.362
	มากกว่า 10,000 บาท	3.63	0.49		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.43	0.57	-0.560	0.577
	มากกว่า 10,000 บาท	3.52	0.36		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.65	0.43	-2.963	0.004*
	มากกว่า 10,000 บาท	4.02	0.45		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.99	0.46	-2.674	0.009*
	มากกว่า 10,000 บาท	3.35	0.40		
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.73	0.75	-2.908	0.004*
	มากกว่า 10,000 บาท	4.36	0.74		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 88 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 30 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย จำแนกตามรายได้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกายของพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.346$ )





คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ ดังตารางที่ 33

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามรายได้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ในขณะที่มีพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.004$ ) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาพรวม

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้

ปัจจัยย่อยจิตใจ	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.14	0.88	-1.785	0.077
	มากกว่า 10,000 บาท	3.57	0.51		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.22	0.86	-6.116	0.000*
	มากกว่า 10,000 บาท	3.93	0.26		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.18	0.67	0.566	0.573
	มากกว่า 10,000 บาท	4.07	0.73		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.69	0.71	-1.138	0.258
	มากกว่า 10,000 บาท	3.93	0.73		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.72	0.77	-0.980	0.329
	มากกว่า 10,000 บาท	3.93	0.61		
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.69	0.73	-1.580	0.127
	มากกว่า 10,000 บาท	3.93	0.47		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.01	0.73	-1.696	0.093
	มากกว่า 10,000 บาท	4.36	0.49		



ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตใจ  
จำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยจิตใจ	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
8. การมีความสุขในการ ทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.80	0.77	-1.205	0.241
	มากกว่า 10,000 บาท	4.00	0.55		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจใน ยามทุกข์	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.64	0.77	-0.677	0.500
	มากกว่า 10,000 บาท	3.79	0.69		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 88 คน  
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน  
จิตใจจำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการ  
ทำงาน โดยพนักงานพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93  
ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ซึ่งเมื่อทำการ  
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
( $P = 0.000$ ) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้า  
งานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามรายได้

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.02	0.60	-0.265	0.792
	มากกว่า 10,000 บาท	4.07	0.83		
2. การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.31	0.76	-0.895	0.373
	มากกว่า 10,000 บาท	3.50	0.65		
3. งานที่ทำทุกวันนี้นี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.61	0.72	-0.852	0.396
	มากกว่า 10,000 บาท	3.79	0.58		
4. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.57	0.78	-0.976	0.331
	มากกว่า 10,000 บาท	3.79	0.69		
5. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.90	0.76	-1.787	0.077
	มากกว่า 10,000 บาท	4.29	0.72		
6. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ *	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.91	1.01	-1.836	0.069
	มากกว่า 10,000 บาท	4.43	0.75		
7. ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.88	0.87	-1.991	0.049*
	มากกว่า 10,000 บาท	4.36	0.63		
8. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.89	0.70	-2.009	0.047*
	มากกว่า 10,000 บาท	4.29	0.61		
9. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.51	0.80	-3.094	0.003*
	มากกว่า 10,000 บาท	4.21	0.69		
10. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.56	0.71	-2.564	0.012*
	มากกว่า 10,000 บาท	4.07	0.61		
11. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.98	0.88	-1.783	0.078
	มากกว่า 10,000 บาท	3.43	0.85		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 88 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณจำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร โดยพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ในขณะที่มีพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.049$ ) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร

ปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยพนักงานพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ในขณะที่มีพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.047$ ) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ปัจจัยย่อยการมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท โดยพนักงานพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ในขณะที่มีพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.003$ ) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง โดยพนักงานพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ในขณะที่มีพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.012$ ) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.20	0.77	-3.914	0.000*
	มากกว่า 10,000 บาท	4.07	0.73		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.94	0.82	-2.571	0.012*
	มากกว่า 10,000 บาท	3.57	1.01		
3. ความสามารถในการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.84	0.80	-2.163	0.047*
	มากกว่า 10,000 บาท	3.57	1.22		
4. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้**	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.70	0.91	0.232	0.817
	มากกว่า 10,000 บาท	3.64	1.01		
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.99	0.91	-1.448	0.151
	มากกว่า 10,000 บาท	3.36	0.63		
6. การได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.47	1.06	2.383	0.026*
	มากกว่า 10,000 บาท	1.93	0.73		
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.66	0.97	0.572	0.568
	มากกว่า 10,000 บาท	2.50	0.94		
8. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.80	0.96	-3.148	0.002*
	มากกว่า 10,000 บาท	3.64	0.74		
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.35	0.58	-2.109	0.052
	มากกว่า 10,000 บาท	3.86	0.86		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* ข้อความในทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 88 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถโดยพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมโดยพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.012$ ) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม

ปัจจัยย่อยความสามารถในสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว โดยพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.047$ ) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยความสามารถในสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ โดยพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.026$ ) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.002$ ) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น



### 8. จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 5 ปี	3.66	0.49	0.437	0.637
	5 ปีขึ้นไป	3.61	0.45		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.66	0.44	-1.314	0.192
	5 ปีขึ้นไป	3.78	0.44		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 5 ปี	3.54	0.47	0.262	0.794
	5 ปีขึ้นไป	3.51	0.47		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 5 ปี	3.43	0.60	-0.371	0.711
	5 ปีขึ้นไป	3.47	0.47		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.62	0.41	-2.055	0.042*
	5 ปีขึ้นไป	3.81	0.48		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 5 ปี	2.97	0.48	-1.913	0.059
	5 ปีขึ้นไป	3.15	0.45		
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	3.75	0.76	-0.941	0.349
	5 ปีขึ้นไป	3.90	0.80		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 61 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน

จากตารางที่ 34 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกายของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.637$ )





3.90 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.349$ )

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	ต่ำกว่า 5 ปี	4.03	0.63	0.065	0.948
	5 ปีขึ้นไป	4.02	0.65		
2. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	3.26	0.77	-1.170	0.245
	5 ปีขึ้นไป	3.44	0.71		
3. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ต่ำกว่า 5 ปี	3.59	0.66	-0.827	0.410
	5 ปีขึ้นไป	3.71	0.75		
4. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม	ต่ำกว่า 5 ปี	3.57	0.86	-0.410	0.683
	5 ปีขึ้นไป	3.63	0.62		
5. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	ต่ำกว่า 5 ปี	3.80	0.75	-2.444	0.016*
	5 ปีขึ้นไป	4.17	0.74		
6. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ *	ต่ำกว่า 5 ปี	3.77	1.05	-2.816	0.006*
	5 ปีขึ้นไป	4.29	0.81		
7. ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี	3.84	0.84	-1.526	0.130
	5 ปีขึ้นไป	4.10	0.86		
8. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 5 ปี	3.87	0.69	-1.275	0.205
	5 ปีขึ้นไป	4.05	0.70		
9. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท	ต่ำกว่า 5 ปี	3.52	0.88	-1.251	0.214
	5 ปีขึ้นไป	3.73	0.70		

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
10. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 5 ปี	3.61	0.73	-0.358	0.721
	5 ปีขึ้นไป	3.66	0.69		
11. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.00	0.91	-0.541	0.589
	5 ปีขึ้นไป	3.10	0.86		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 61 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน

จากตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณจำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ในขณะที่มีพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.016$ ) แสดงว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้

ปัจจัยย่อยการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ โดยพนักงานพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ในขณะที่มีพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.006$ ) แสดงว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ แต่เนื่องจากเป็นข้อความในทางลบจึงหมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด

$H_1$  : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงได้ดังตารางที่

36

ตารางที่ 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม			
	Pearson Correlation	P - value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านร่างกาย	0.206*	0.038	ต่ำ	เดียวกัน
2. ด้านจิตใจ	0.289**	0.003	ต่ำ	เดียวกัน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.424**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.590**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.538**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.418**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05





คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.418 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้พนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น

**การวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Linear Regression Analysis)** สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

**ตารางที่ 37** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตในภาพรวม			R	R Square
	Beta	t	P-Value		
1. ด้านร่างกาย	0.005	0.046	0.964	0.648	0.420
2. ด้านจิตใจ	-0.094	-0.814	0.418		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-0.022	-0.194	0.847		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.418	3.696	0.000*		
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.331	2.908	0.005*		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.075	0.771	0.442		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R = 0.648$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 42.0 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด อีกร้อยละ 58.0 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ



พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม สามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.418 และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.005$ ) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ สามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.331

**การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วย Paired – Samples T Test** สำหรับเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

**ตารางที่ 38** แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ทั้ง 6 ด้าน กับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Paired Samples Test			t	Sig
	ค่าเฉลี่ย	ผลต่าง	SD.		
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	3.81	0.30	0.653	4.679	0.000*
คุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน	3.51				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 38 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน เท่ากับ 0.30 และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน จะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด

ส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด นั้น พบปัญหาและข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด

ลำดับ	ปัญหา	จำนวน (ร้อยละ)
1	ห้องน้ำที่ทำงาน ไม่เพียงพอกับความต้องการของลูกค้าและพนักงาน และห้องรับประทานอาหาร ไม่เป็นสัดส่วน	5 (4.90)
2	เกิดปัญหาการแบ่งชนชั้นในการทำงาน มีการทำงานที่ไม่เป็นระบบ ความยุติธรรมในการออกกฎและข้อห้ามที่มีสองมาตรฐาน ไม่มีความสามัคคีกันในกลุ่มพนักงาน	5 (4.90)
3	สวัสดิการและเงินเดือนของพนักงานไม่เหมาะสม	2 (1.96)
4	อุปกรณ์สำหรับความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ถุงมือ มีไม่เพียงพอ	1 (0.98)
5	พนักงานที่ประสบปัญหาจากการทำงานไม่สามารถปรึกษาหรือขอความคิดเห็นต่างๆ จากผู้บริหารได้	1 (0.98)
รวม		14 (13.73)

จากตารางที่ 39 พบว่า พนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 ได้แก่

ปัญหาด้านห้องน้ำที่ทำงานไม่เพียงพอกับความต้องการของลูกค้าและพนักงาน และห้องรับประทานอาหาร ไม่เป็นสัดส่วนและปัญหาการแบ่งชนชั้นในการทำงาน มีการทำงานที่ไม่เป็นระบบ ความยุติธรรมในการออกกฎและข้อห้ามที่มีสองมาตรฐาน ไม่มีความสามัคคีกันในกลุ่มพนักงาน จำนวน 5 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 4.90 ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการและเงินเดือนของพนักงานไม่เหมาะสม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.96 ปัญหาอุปกรณ์สำหรับความปลอดภัยใน

การทำงาน เช่น ถูมือ มีไม่เพียงพอ และปัญหาการไม่สามารถปรึกษาหรือขอความคิดเห็นต่างๆ จากผู้บริหารได้ จำนวน 1 คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 0.98

### ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
1	บริษัทควรมีการตรวจสอบสภาพประจำปีให้แก่พนักงาน	4 (3.92)
2	บริษัทควรพิจารณาการปรับเงินเดือนให้มากกว่านี้ และจัดสรรสวัสดิการที่ดีกว่าเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน	2 (1.96)
3	บริษัทควรทำการสำรวจอุปกรณ์การทำงานให้มีความปลอดภัยอยู่อย่างสม่ำเสมอ	2 (1.96)
4	บริษัทควรให้การดูแลสวัสดิการของพนักงานที่ทำงานมานาน รวมถึงพนักงานที่เกษียณ	2 (1.96)
5	บริษัทควรจัดหารถเงินสำหรับขนย้ายสิ่งของเพิ่มมากขึ้น เพราะพนักงานหญิงยกของไม่ไหวและไม่ค่อยมีพนักงานชายมาช่วย	1 (0.98)
6	บริษัทควรมีรางวัลพิเศษสำหรับคนที่ทำดีเสมอต้นเสมอปลาย โดยสอบถามความเห็นจากเพื่อนร่วมงานเพื่อจะได้มีกำลังใจในการทำงาน	1 (0.98)
7	บริษัทควรจัดระเบียบการทำงานของบุคลากรให้เป็นระเบียบมากกว่าเดิม	1 (0.98)
8	ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟัง และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือหรือให้ข้อเสนอแนะมากกว่านี้	1 (0.98)
รวม		14 (13.73)

จากตารางที่ 40 พบว่า พนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ที่ระบุข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.73 โดยมีรายละเอียดดังนี้

เสนอแนะให้บริษัทมีการตรวจสอบสภาพประจำปีให้แก่พนักงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92 เสนอให้บริษัทบริษัทพิจารณาการปรับเงินเดือนให้มากกว่านี้ และจัดสรรสวัสดิการที่ดีกว่าเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน เสนอให้บริษัททำการสำรวจอุปกรณ์การทำงานให้มีความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอและเสนอให้บริษัทดูแลสวัสดิการของพนักงานที่ทำงานมานานรวมถึงพนักงานที่เกษียณ จำนวน 2 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.96 เสนอให้บริษัทควรจัดหารถเข็นสำหรับขนย้ายสิ่งของเพิ่มมากขึ้น เพราะพนักงานหญิงยกของไม่ไหวและไม่ค่อยมีพนักงานชายมาช่วย เสนอให้บริษัทมีรางวัลพิเศษสำหรับคนที่ทำดีเสมอต้นเสมอปลาย โดยสอบถามความเห็นจากเพื่อนร่วมงานเพื่อจะได้มีกำลังใจในการทำงาน เสนอให้บริษัทจัดระเบียบการทำงานของบุคลากรให้เป็นระเบียบมากกว่าเดิม และเสนอให้ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือหรือให้ข้อเสนอแนะมากกว่านี้ จำนวน 1 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.98