

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากพนักงานระดับผู้จัดการ จำนวน 15 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 110 คน รวมทั้งสิ้น 125 คน (ไม่รวมกรรมการผู้จัดการ) และได้รับตอบกลับคืนมารวมจำนวนทั้งสิ้น 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96 โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ดังนี้

3.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample T-Test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ แผนกงาน/ฝ่าย และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) ใช้ศึกษาความแตกต่างระหว่าง อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน กับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท
ศิริพร พร้อพเพอร์ตี้ จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท ศิริพร พร้อพเพอร์ตี้ จำกัด

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ศิริพร พร้อพเพอร์ตี้ จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	75	62.50
หญิง	45	37.50
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานของบริษัท ศิริพร พร้อพเพอร์ตี้ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ศิริพร พร้อพเพอร์ตี้ จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
20 – 30 ปี	60	50.00
31 – 40 ปี	56	46.67
41 – 50 ปี	4	3.33
51 – 60 ปี	0	0.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานของบริษัท ศิริพร พร้อพเพอร์ตี้ จำกัด มีอายุ 20 – 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.67 และอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.33

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	59	49.17
สมรส	51	42.50
หย่าร้าง	10	8.33
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานของบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.17 รองลงมาคือสมรส คิดเป็นร้อยละ 42.50 และหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 8.33

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	52	43.33
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	42	35.00
อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	14	11.67
ปริญญาตรี	12	10.00
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานของบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 35.00 อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 11.67 และปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด จำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	102	85.00
ฝ่ายขาย ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	18	15.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานของบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายผลิต/โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 85.00 และทำงานในฝ่ายขาย ฝ่ายจัดการและสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 15.00

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	89	74.17
10,000 – 20,000 บาท	31	25.83
มากกว่า 20,000 บาท	0	0.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานของบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 74.17 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.83

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด จำแนกตาม
ระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	20	16.67
1 ปี - 5 ปี	76	63.33
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	24	20.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานของบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ส่วนใหญ่มี
ระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็น
ร้อยละ 20.00 และต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ปัจจัยด้านร่างกาย ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรง	14 (11.67)	64 (53.33)	40 (33.33)	2 (1.67)	0 (0.00)	3.75 (มาก)	3
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วย รุนแรงจนต้องนอน โรงพยาบาล*	2 (1.67)	5 (4.17)	20 (16.67)	38 (31.67)	55 (45.82)	4.16 (มาก)	1
3. การทำงานด้วยความ กระตือรือร้น กระปรี้กระเปร่า	36 (30.00)	47 (39.17)	37 (30.83)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.99 (มาก)	2
4. การรับประทานอาหารใน แต่ละวันได้เพียงพอ	9 (7.50)	37 (30.84)	64 (53.33)	10 (8.33)	0 (0.00)	3.38 (ปานกลาง)	5
5. การออกกำลังกายสม่ำเสมอ	10 (8.33)	39 (32.50)	60 (50.00)	11 (9.17)	0 (0.00)	3.40 (ปานกลาง)	4
6. การพักผ่อนนอนหลับใน แต่ละวันอย่างเพียงพอ	6 (5.00)	31 (25.83)	76 (63.33)	7 (5.83)	0 (0.00)	3.30 (ปานกลาง)	6
ค่าเฉลี่ยรวม						3.66 (มาก)	

*ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานของบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ปัจจัยด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความสามารถจัดการกับ ความเครียดจากการทำงาน	0 (0.00)	27 (22.50)	87 (72.50)	6 (5.00)	0 (0.00)	3.18 (ปานกลาง)	7
2. ความสามารถปรึกษา หัวหน้างานเมื่อมีปัญหาใน การทำงาน	4 (3.33)	43 (35.83)	65 (54.17)	8 (6.67)	0 (0.00)	3.36 (ปานกลาง)	5
3. ความพึงพอใจในความ เป็นตัวเอง	2 (1.67)	34 (28.33)	80 (66.67)	4 (3.33)	0 (0.00)	3.28 (ปานกลาง)	6
4. ความพึงพอใจในความ เป็นอยู่ทุกวันนี้	4 (3.33)	27 (22.50)	73 (60.84)	16 (13.33)	0 (0.00)	3.16 (ปานกลาง)	8
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จ ของงานที่ได้รับมอบหมาย	9 (7.50)	45 (37.50)	65 (54.17)	1 (0.83)	0 (0.00)	3.52 (มาก)	3
6. การมีสมาธิตลอดเวลา ในการทำงาน	5 (4.17)	31 (25.83)	76 (63.33)	8 (6.67)	0 (0.00)	3.28 (ปานกลาง)	6
7. ความสามารถเป็นที่พึ่ง ของคนในครอบครัว	5 (4.17)	64 (53.33)	48 (40.00)	3 (2.50)	0 (0.00)	3.59 (มาก)	2
8. การมีความสุขในการ ทำงาน	6 (5.00)	61 (50.84)	52 (43.33)	1 (0.83)	0 (0.00)	3.60 (มาก)	1
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ ในยามทุกข์	10 (8.33)	49 (40.84)	53 (44.17)	7 (5.83)	1 (0.83)	3.50 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.39 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานของบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผล ความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	3 (2.50)	67 (55.83)	48 (40.00)	2 (1.67)	0 (0.00)	3.59 (มาก)	4
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	1 (0.83)	68 (56.67)	50 (41.67)	1 (0.83)	0 (0.00)	3.58 (มาก)	5
3. คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	29 (24.17)	62 (51.67)	28 (23.33)	1 (0.83)	0 (0.00)	3.99 (มาก)	1
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง	29 (24.17)	58 (48.33)	32 (26.67)	1 (0.83)	0 (0.00)	3.96 (มาก)	2
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	11 (9.17)	51 (42.50)	47 (39.16)	11 (9.17)	0 (0.00)	3.52 (มาก)	7
6. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	9 (7.50)	61 (50.83)	49 (40.84)	1 (0.83)	0 (0.00)	3.65 (มาก)	3
7. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	1 (0.83)	29 (24.17)	58 (48.33)	25 (20.84)	7 (5.83)	2.93 (ปานกลาง)	8
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	16 (13.33)	41 (34.17)	55 (45.83)	8 (6.67)	0 (0.00)	3.54 (มาก)	6
9. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ	0 (0.00)	27 (22.50)	63 (52.50)	23 (19.17)	7 (5.83)	2.92 (ปานกลาง)	9
ค่าเฉลี่ยรวม						3.52 (มาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานของบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และการได้เข้าร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผล ความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน	0 (0.00)	22 (18.33)	92 (76.67)	6 (5.00)	0 (0.00)	3.13 (ปานกลาง)	5
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	1 (0.83)	16 (13.33)	83 (69.17)	20 (16.67)	0 (0.00)	2.98 (ปานกลาง)	6
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	0 (0.00)	9 (7.50)	98 (81.67)	13 (10.83)	0 (0.00)	2.97 (ปานกลาง)	7
4. การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัทฯ	4 (3.33)	23 (19.17)	85 (70.83)	8 (6.67)	0 (0.00)	3.19 (ปานกลาง)	4
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	3 (2.50)	35 (29.17)	81 (67.50)	1 (0.83)	0 (0.00)	3.33 (ปานกลาง)	3
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	0 (0.00)	14 (11.66)	71 (59.17)	35 (29.17)	0 (0.00)	2.82 (ปานกลาง)	8
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้	0 (0.00)	9 (7.50)	77 (64.17)	34 (28.33)	0 (0.00)	2.79 (ปานกลาง)	9
8. บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	6 (5.00)	42 (35.00)	64 (53.33)	8 (6.67)	0 (0.00)	3.38 (ปานกลาง)	2
9. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	14 (11.66)	39 (32.50)	62 (51.67)	5 (4.17)	0 (0.00)	3.52 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.12 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานของบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 และความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผล ความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การทำงานที่บริษัทฯมีความหมาย และมีความสำคัญต่อตนเอง	5 (4.17)	60 (50.00)	55 (45.83)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.58 (มาก)	3
2. การได้รับการยอมรับ หรือคำ ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	1 (0.83)	32 (26.67)	72 (60.00)	13 (10.83)	2 (1.67)	3.14 (ปานกลาง)	7
3. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	0 (0.00)	22 (18.33)	79 (65.83)	19 (15.83)	0 (0.00)	3.02 (ปานกลาง)	8
4. ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า แก่สังคม	0 (0.00)	10 (8.33)	91 (75.83)	14 (11.67)	5 (4.17)	2.88 (ปานกลาง)	9
5. ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้	2 (1.67)	31 (25.83)	81 (67.50)	5 (4.17)	1 (0.83)	3.23 (ปานกลาง)	5
6. การมีความคิดที่จะลาออกไป หางานใหม่*	0 (0.00)	2 (1.67)	30 (25.00)	36 (30.00)	52 (43.33)	4.15 (มาก)	1
7. ความมั่นใจในความมั่นคงของ บริษัทฯ และทีมผู้บริหาร	25 (20.83)	43 (35.84)	48 (40.00)	4 (3.33)	0 (0.00)	3.74 (มาก)	2
8. การใช้ความรู้ความสามารถใน งานได้อย่างเต็มที่	8 (6.67)	32 (26.67)	73 (60.83)	7 (5.83)	0 (0.00)	3.34 (ปานกลาง)	4
9. การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียง ของบริษัทฯ	0 (0.00)	8 (6.67)	63 (52.50)	36 (30.00)	13 (10.83)	2.55 (น้อย)	11
10. การมีโอกาสได้พัฒนา ความสามารถในงานอย่าง ต่อเนื่อง	1 (0.83)	8 (6.67)	67 (55.83)	33 (27.50)	11 (9.17)	2.62 (ปานกลาง)	10
11. ความสามารถทำกิจกรรมทาง ศาสนาได้ตามความต้องการ	9 (7.50)	21 (17.50)	75 (62.50)	12 (10.00)	3 (2.50)	3.18 (ปานกลาง)	6
ค่าเฉลี่ยรวม						3.22 (ปานกลาง)	

*ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานของบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และการทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทฯ แห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผล ความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	0 (0.00)	15 (12.50)	93 (77.50)	12 (10.00)	0 (0.00)	3.02 (ปานกลาง)	2
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	1 (0.83)	9 (7.50)	81 (67.50)	28 (23.34)	1 (0.83)	2.84 (ปานกลาง)	5
3. การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	4 (3.33)	18 (15.00)	65 (54.17)	27 (22.50)	6 (5.00)	2.89 (ปานกลาง)	4
4. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนชำระได้*	3 (2.50)	12 (10.00)	57 (47.50)	31 (25.83)	17 (14.17)	3.39 (ปานกลาง)	1
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้	0 (0.00)	5 (4.17)	83 (69.17)	29 (24.17)	3 (2.50)	2.75 (ปานกลาง)	6
6. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	0 (0.00)	4 (3.33)	34 (28.34)	64 (53.33)	18 (15.00)	2.20 (น้อย)	8
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	0 (0.00)	6 (5.00)	63 (52.50)	44 (36.67)	7 (5.83)	2.57 (น้อย)	7
8. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	0 (0.00)	5 (4.17)	29 (24.17)	47 (39.17)	39 (32.50)	2.00 (น้อย)	9
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2 (1.67)	11 (9.17)	92 (76.66)	13 (10.83)	2 (1.67)	2.98 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						2.74 (ปานกลาง)	

*ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานของบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.74 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 การได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20 และการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	3 (2.50)	37 (30.83)	77 (64.17)	3 (2.50)	0 (0.00)	3.33 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานของบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.33

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านร่างกาย	3.66	มาก	1
2. ด้านจิตใจ	3.39	ปานกลาง	3
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.52	มาก	2
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.12	ปานกลาง	5
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.22	ปานกลาง	4
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	2.74	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานของบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มีความคิดในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.28 ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ตารางที่ 16 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ชาย	3.68	0.413	0.511	0.611
	หญิง	3.63	0.523		
2. ด้านจิตใจ	ชาย	3.39	0.420	0.290	0.772
	หญิง	3.37	0.382		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย	3.53	0.466	0.206	0.837
	หญิง	3.51	0.406		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.13	0.313	0.168	0.867
	หญิง	3.12	0.348		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ชาย	3.27	0.347	2.056	0.042*
	หญิง	3.14	0.339		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย	2.70	0.398	- 1.641	0.103
	หญิง	2.81	0.308		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 45 คน

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.611)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.772)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.837$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.867$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.042$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ ดังตารางที่ 18

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.103$)

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ชาย	3.29	0.514	- 0.935	0.353
	หญิง	3.40	0.654		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 45 คน

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามเพศพบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.353$)

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท สิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. การทำงานที่บริษัทฯมีความหมาย และมีความสำคัญต่อตนเอง	ชาย	3.56	0.551	-0.574	0.567
	หญิง	3.62	0.614		
2. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ชาย	3.19	0.730	0.994	0.322
	หญิง	3.07	0.580		
3. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ชาย	3.01	0.557	-0.280	0.780
	หญิง	3.04	0.638		
4. ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม	ชาย	2.97	0.464	1.934	0.057
	หญิง	2.73	0.751		
5. ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทฯ แห่งนี้	ชาย	3.28	0.648	1.208	0.230
	หญิง	3.16	0.475		
6. การไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่	ชาย	4.20	0.885	0.843	0.401
	หญิง	4.07	0.809		
7. ความมั่นใจในความมั่นคงของ บริษัทฯ และทีมผู้บริหาร	ชาย	3.85	0.817	1.936	0.055
	หญิง	3.56	0.813		
8. การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	ชาย	3.44	0.721	2.120	0.036*
	หญิง	3.18	0.614		
9. การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของ บริษัทฯ	ชาย	2.57	0.738	0.424	0.673
	หญิง	2.51	0.843		
10. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ชาย	2.69	0.657	1.139	0.258
	หญิง	2.51	0.944		
11. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ชาย	3.23	0.924	1.019	0.310
	หญิง	3.09	0.557		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 45 คน

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.036$) คือ เพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ไม่เกิน 30 ปี	3.59	0.405	1.590	0.208
	31 – 40 ปี	3.74	0.483		
	41 – 50 ปี	3.71	0.712		
2. ด้านจิตใจ	ไม่เกิน 30 ปี	3.29	0.384	3.065	0.050*
	31 – 40 ปี	3.47	0.418		
	41 – 50 ปี	3.50	0.280		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่เกิน 30 ปี	3.48	0.472	0.577	0.563
	31 – 40 ปี	3.56	0.407		
	41 – 50 ปี	3.55	0.521		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่เกิน 30 ปี	3.14	0.295	0.496	0.610
	31 – 40 ปี	3.12	0.362		
	41 – 50 ปี	2.97	0.229		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่เกิน 30 ปี	3.16	0.368	2.457	0.090
	31 – 40 ปี	3.30	0.325		
	41 – 50 ปี	3.18	0.196		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่เกิน 30 ปี	2.78	0.372	0.820	0.443
	31 – 40 ปี	2.71	0.376		
	41 – 50 ปี	2.58	0.167		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 60 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 56 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 4 คน

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.208$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.050$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 21

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.563$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และอายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.610$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.090$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 รองลงมาคือ

อายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และอายุ 41 - 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.443$)

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ไม่เกิน 30 ปี	3.32	0.567	0.857	0.427
	31 - 40 ปี	3.38	0.590		
	41 - 50 ปี	3.00	0.000		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 60 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 56 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 4 คน

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และอายุ 41 - 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.427$)

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.29	-	0.018*	0.319
31 - 40 ปี	3.47		-	0.893
41 - 50 ปี	3.50			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ซีริฟร
 พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับ ความเครียดจากการทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.20	0.514	0.236	0.790
	31 – 40 ปี	3.14	0.483		
	41 – 50 ปี	3.25	0.500		
2. ความสามารถปรึกษา หัวหน้างานเมื่อมีปัญหาใน การทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.18	0.624	4.493	0.013*
	31 – 40 ปี	3.54	0.660		
	41 – 50 ปี	3.50	0.577		
3. ความพึงพอใจในความเป็น ตัวเอง	ไม่เกิน 30 ปี	3.15	0.481	3.700	0.028*
	31 – 40 ปี	3.41	0.596		
	41 – 50 ปี	3.50	0.577		
4. ความพึงพอใจในความ เป็นอยู่ทุกวันนี้	ไม่เกิน 30 ปี	3.08	0.619	0.715	0.491
	31 – 40 ปี	3.23	0.763		
	41 – 50 ปี	3.25	0.500		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของ งานที่ได้รับมอบหมาย	ไม่เกิน 30 ปี	3.35	0.547	4.207	0.017*
	31 – 40 ปี	3.68	0.690		
	41 – 50 ปี	3.75	0.957		
6. การมีสมาธิตลอดเวลาใน การทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.17	0.526	1.793	0.171
	31 – 40 ปี	3.39	0.755		
	41 – 50 ปี	3.25	0.500		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของ คนในครอบครัว	ไม่เกิน 30 ปี	3.48	0.651	2.129	0.124
	31 – 40 ปี	3.71	0.563		
	41 – 50 ปี	3.50	0.577		
8. การมีความสุขในการทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.55	0.594	1.150	0.320
	31 – 40 ปี	3.62	0.620		
	41 – 50 ปี	4.00	0.000		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจใน ยามทุกข์	ไม่เกิน 30 ปี	3.48	0.725	0.029	0.972
	31 – 40 ปี	3.52	0.831		
	41 – 50 ปี	3.50	0.577		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 60 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 56 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 4 คน

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานของพนักงานที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.013$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 23

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.028$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 24

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.017$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานของพนักงาน บริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.18	-	0.004*	0.340
31 – 40 ปี	3.54		-	0.914
41 – 50 ปี	3.50			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.15	-	0.011*	0.213
31 – 40 ปี	3.41		-	0.750
41 – 50 ปี	3.50			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.35	-	0.006*	0.222
31 – 40 ปี	3.68		-	0.827
41 – 50 ปี	3.75			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีรฟร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	โสด	3.66	0.413	2.463	0.090
	สมรส	3.60	0.474		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.95	0.533		
2. ด้านจิตใจ	โสด	3.36	0.385	0.498	0.609
	สมรส	3.40	0.413		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.49	0.497		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	โสด	3.51	0.444	0.182	0.833
	สมรส	3.52	0.444		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.60	0.463		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด	3.18	0.300	2.431	0.092
	สมรส	3.05	0.318		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.20	0.417		
5. ด้านจิตวิญญาณ	โสด	3.20	0.341	1.279	0.282
	สมรส	3.21	0.326		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.39	0.483		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	โสด	2.77	0.420	0.561	0.572
	สมรส	2.70	0.310		
	หย่าร้าง/หม้าย	2.76	0.345		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 59 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 51 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.090$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.609$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.833$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.092$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.282$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 รองลงมาคือ สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.572$)

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	โสด	3.32	0.539	4.042	0.020*
	สมรส	3.25	0.560		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.80	0.632		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 59 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 51 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.020$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงาน บริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	3.32	-	0.529	0.013*
สมรส	3.25		-	0.005*
หย่าร้าง/หม้าย	3.80			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

2. พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.69	0.466	1.847	0.067
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.48	0.347		
2. ด้านจิตใจ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.40	0.421	0.859	0.392
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.31	0.299		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.51	0.450	- 0.438	0.662
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.56	0.408		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.11	0.323	- 0.851	0.397
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.19	0.339		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.20	0.359	- 1.811	0.073
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.36	0.252		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	2.70	0.348	- 2.873	0.005*
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	2.96	0.416		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน

จำนวน 102 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน จำนวน 18 คน

จากตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ในขณะที่พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.067)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ในขณะที่

พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.392$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ในขณะที่พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.662$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ในขณะที่พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.397$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ในขณะที่พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.073$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ในขณะที่พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) คือพนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงานมีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.31	0.563	- 0.896	0.372
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและ สำนักงาน	3.44	0.616		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน จำนวน 112 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน จำนวน 8 คน

จากตารางที่ 30 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ในขณะที่พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.372$)

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัท สิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามแผนก/ฝ่าย

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	แผนก/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	2.99	0.477	- 1.930	0.056
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.22	0.428		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	2.78	0.591	- 2.577	0.011*
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.17	0.514		
3. การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	2.89	0.855	0.015	0.988
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	2.89	0.758		
4. การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.45	0.929	1.662	0.099
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.06	0.938		
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	2.70	0.577	- 3.167	0.004*
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.06	0.416		
6. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	2.15	0.695	- 1.915	0.058
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	2.50	0.857		
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	2.50	0.656	- 2.608	0.010*
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	2.94	0.725		

ตารางที่ 31 (ต่อ)

8. การได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนหรือเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	1.87	0.792	- 4.115	0.000*
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและ สำนักงาน	2.72	0.895		
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	2.96	0.544	- 1.015	0.312
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและ สำนักงาน	3.11	0.758		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน จำนวน 112 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน จำนวน 8 คน

จากตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ของพนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.011$) คือ พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ ของพนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) คือ พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ มากกว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ของพนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.010$) คือ พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 และพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ($P=0.000$) คือ พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	T-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.68	0.454	0.779	0.438
	10,000 – 20,000 บาท	3.61	0.463		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.35	0.392	- 1.719	0.088
	10,000 – 20,000 บาท	3.49	0.428		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.49	0.441	- 1.317	0.190
	10,000 – 20,000 บาท	3.61	0.443		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.09	0.295	- 1.647	0.107
	10,000 – 20,000 บาท	3.22	0.390		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.16	0.340	- 3.661	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.41	0.307		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.67	0.363	- 3.535	0.001*
	10,000 – 20,000 บาท	2.93	0.323		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 89 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 31 คน

จากตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.438$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.35 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.088$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.190$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.107$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังตารางที่ 48

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังตารางที่ 49

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.28	0.543	- 1.721	0.088
	10,000 – 20,000 บาท	3.48	0.626		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 89 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 31 คน

จากตารางที่ 33 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.088)

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามแผนก/ฝ่าย

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. การทำงานที่บริษัทฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.54	0.545	- 1.430	0.155
	10,000 – 20,000 บาท	3.71	0.643		
2. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.02	0.674	- 3.409	0.001*
	10,000 – 20,000 บาท	3.48	0.570		
3. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.89	0.553	- 4.720	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.42	0.502		
4. ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.79	0.630	- 3.957	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.16	0.374		
5. ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทฯแห่งนี้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.22	0.579	- 0.270	0.788
	10,000 – 20,000 บาท	3.26	0.631		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 89 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 31 คน

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท สิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามแผนก/ฝ่าย (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
6. การไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.22	0.808	1.630	0.106
	10,000 – 20,000 บาท	3.94	0.964		
7. ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.74	0.819	- 0.002	0.998
	10,000 – 20,000 บาท	3.74	0.855		
8. การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.28	0.674	- 1.641	0.103
	10,000 – 20,000 บาท	3.52	0.724		
9. การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.38	0.761	- 4.806	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.03	0.605		
10. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.48	0.799	- 4.234	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.03	0.547		
11. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.16	0.824	- 0.406	0.685
	10,000 – 20,000 บาท	3.23	0.762		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 89 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 31 คน

จากตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 –

20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตมากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.00	0.452	- 0.975	0.331
	10,000 – 20,000 บาท	3.10	0.539		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.76	0.622	- 2.910	0.005*
	10,000 – 20,000 บาท	3.06	0.442		
3. การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.87	0.907	- 0.707	0.482
	10,000 – 20,000 บาท	2.97	0.605		
4. การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.44	0.976	0.921	0.359
	10,000 – 20,000 บาท	3.26	0.815		
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.63	0.572	- 5.002	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.10	0.396		
6. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.12	0.704	- 1.969	0.051
	10,000 – 20,000 บาท	2.42	0.765		
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.51	0.659	- 1.672	0.097
	10,000 – 20,000 บาท	2.74	0.729		
8. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 10,000 บาท	1.80	0.800	- 4.743	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	2.58	0.765		
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.92	0.548	- 2.010	0.047*
	10,000 – 20,000 บาท	3.16	0.638		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 89 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 31 คน

จากตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

($P=0.005$) คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.047$) คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพีพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 1 ปี	3.82	0.538	1.629	0.201
	1 - 5 ปี	3.61	0.434		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.69	0.438		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.37	0.411	0.867	0.423
	1 - 5 ปี	3.36	0.399		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.48	0.420		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.39	0.386	4.807	0.010*
	1 - 5 ปี	3.48	0.453		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.75	0.382		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.22	0.399	1.006	0.369
	1 - 5 ปี	3.11	0.302		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.09	0.331		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.22	0.325	2.029	0.136
	1 - 5 ปี	3.18	0.360		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.34	0.313		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 1 ปี	2.76	0.377	0.044	0.957
	1 - 5 ปี	2.74	0.405		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	2.72	0.234		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 76 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 24 คน

จากตารางที่ 37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.201$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.423$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.010$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 52

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.369$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.136$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.957$)

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.70	0.571	5.478	0.005*
	1 - 5 ปี	3.28	0.580		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.21	0.415		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 20 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 76 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 24 คน

จากตารางที่ 38 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.39	-	0.440	0.006*
1 - 5 ปี	3.48		-	0.007*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.75			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 39 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.70	-	0.003*	0.004*
1 - 5 ปี	3.28		-	0.598
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.21			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 40 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานบริษัท ซีริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้าน ความมั่นคงในชีวิต	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความไว้วางใจในเพื่อน ร่วมงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.75	0.639	1.478	0.232
	1 - 5 ปี	3.53	0.577		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.67	0.482		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อน ร่วมงานในเรื่องการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.60	0.503	4.145	0.018*
	1 - 5 ปี	3.49	0.529		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.83	0.482		
3. คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วม ใจกันทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.60	0.681	8.173	0.000*
	1 - 5 ปี	3.96	0.720		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	4.42	0.504		
4. ความสามารถทำงานตาม หน้าที่ได้ด้วยตนเอง	ต่ำกว่า 1 ปี	3.50	0.688	8.687	0.000*
	1 - 5 ปี	3.95	0.728		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	4.38	0.576		
5. ความสามารถพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.25	0.786	6.646	0.002
	1 - 5 ปี	3.43	0.806		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	4.00	0.511		
6. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคน ในครอบครัวเดียวกัน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.45	0.686	3.378	0.037
	1 - 5 ปี	3.62	0.632		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.92	0.504		
7. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น ในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	2.90	1.071	0.026	0.975
	1 - 5 ปี	2.93	0.822		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	2.96	0.751		
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มี ประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร	ต่ำกว่า 1 ปี	3.40	0.940	1.154	0.319
	1 - 5 ปี	3.51	0.792		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.75	0.737		
9. การได้เข้าร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของบริษัทฯ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.10	0.788	0.619	0.540
	1 - 5 ปี	2.88	0.711		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	2.88	1.076		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

จำนวน 20 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี

จำนวน 76 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 24 คน

จากตารางที่ 41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.018$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 55

ปัจจัยย่อยคนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 56

ปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 57

ปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 58

ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.037$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 59

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน ของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.60	-	0.384	0.138
1 – 5 ปี	3.49		-	0.005*
มากกว่า 5 ปี	3.83			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 42 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี

ตารางที่ 43 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยคนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.60	-	0.036*	0.000*
1 – 5 ปี	3.96		-	0.005*
มากกว่า 5 ปี	4.42			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี

ตารางที่ 44 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง ของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.50	-	0.012*	0.000*
1 – 5 ปี	3.95		-	0.010*
มากกว่า 5 ปี	4.38			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 44 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.25	-	0.333	0.001*
1 – 5 ปี	3.43		-	0.002*
มากกว่า 5 ปี	4.00			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 48 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี

ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.45	-	0.281	0.014*
1 – 5 ปี	3.62		-	0.042*
มากกว่า 5 ปี	3.92			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 46 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน

ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน รวมทั้งสิ้น 120 คน พบข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 47 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	บริษัทควรพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน เช่น เพิ่มค่าอาหาร ค่าเดินทาง และจัดให้มีสถานออกกำลังกายแก่พนักงาน	6	5.00
2	บริษัทควรพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นเนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานไม่เพียงพอต่อรายจ่าย	5	4.17
3	บริษัทควรพิจารณาในเรื่องของวันหยุด วันลา ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน และพนักงานอยากให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี	2	1.67
4	บริษัทควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานทุกปี	2	1.67
5	บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	1	0.83
6	บริษัทควรจัดให้มีช่วงระยะเวลาพักรับประทานอาหารกลางวันที่เหมาะสม	1	0.83
7	บริษัทควรให้เงินชดเชย หรือช่วยเหลือเมื่อเลิกจ้าง	1	0.83
รวม		18	15.00

จากตารางที่ 47 พบว่า พนักงานบริษัท ศิริพร พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ที่ระบุข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ดังนี้

เสนอแนะให้บริษัทควรพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน เช่น เพิ่มค่าอาหาร ค่าเดินทาง และจัดให้มีสถานออกกำลังกายแก่พนักงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 เสนอแนะให้บริษัทควรพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นเนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานไม่เพียงพอต่อรายจ่าย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 เสนอแนะให้บริษัทควรพิจารณาในเรื่องของวันหยุด วันลา ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน และพนักงานอยากให้มีวันหยุดพักร้อนประจำปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 เสนอแนะให้บริษัทควรจัดให้มีการตรวจสอบสภาพพนักงานทุกปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 เสนอแนะให้บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 เสนอแนะให้บริษัทควรจัดให้มีช่วงระยะเวลาพักรับประทานอาหารกลางวันที่เหมาะสม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 และเสนอแนะให้ บริษัทควรให้เงินชดเชย หรือช่วยเหลือเมื่อเลิกจ้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83