

บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2554 โดยกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยการใช้ตารางคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R. V. Krejcie และ D. W. Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549: 51) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 ราย และจากการเก็บข้อมูลสามารถเก็บได้เป็นจำนวน 185 ราย ซึ่งประกอบด้วย พนักงานระดับบังคับบัญชาจำนวน 26 ราย (ระดับบริหาร และระดับบังคับบัญชา) และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 159 ราย (ระดับปฏิบัติการ และระดับแรงงาน) จึงได้ทำการศึกษาจากพนักงานที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด จำนวน 185 ราย และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ฝ่ายงาน รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

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

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ด้านภาพรวม

ส่วนที่ 4 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	113	61.1
หญิง	72	38.9
รวม	185	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.1 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 38.9

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	4	2.2
20 - 30 ปี	66	35.7
31 - 40 ปี	45	24.3
41 - 50 ปี	45	24.3
51 - 60 ปี	25	13.5
รวม	185	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาคืออายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.3 เท่ากัน อายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.5 และอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	67	36.2
สมรส	109	58.9
หย่าร้าง	9	4.9
รวม	185	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.9 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 36.2 และสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 4.9

ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	71	38.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	26	14.1
อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	27	14.6
ปริญญาตรี	54	29.2
สูงกว่าปริญญาตรี	7	3.8
รวม	185	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.2 ระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 14.6 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 14.1 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับบริหาร	7	3.8
ระดับบังคับบัญชา	19	10.3
ระดับปฏิบัติการ	82	44.3
ระดับแรงงาน	77	41.6
รวม	185	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมามีตำแหน่งระดับแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 41.6 ตำแหน่งระดับบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 10.3 และตำแหน่งระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายพัฒนาองค์กร	24	13.0
ฝ่ายขาย	10	5.4
ฝ่ายผลิต	68	36.7
ฝ่ายบริการการผลิต	26	14.1
ฝ่ายขนส่ง	29	15.7
ฝ่ายบริหาร	28	15.1
รวม	185	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาปฏิบัติงานฝ่ายขนส่ง คิดเป็นร้อยละ 15.7 ฝ่ายบริหาร คิดเป็นร้อยละ 15.1 ฝ่ายบริการการผลิต คิดเป็นร้อยละ 14.1 ฝ่ายพัฒนาองค์กร คิดเป็นร้อยละ 13.0 ฝ่ายขาย คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งและฝ่ายงานของพนักงาน

ฝ่ายงาน	ตำแหน่ง				รวม
	บริหาร	บังคับบัญชา	ปฏิบัติการ	แรงงาน	
ฝ่ายพัฒนาองค์กร	2	1	14	7	24
ฝ่ายขาย	2	1	6	1	10
ฝ่ายผลิต	1	3	22	42	68
ฝ่ายบริการการผลิต	1	6	10	9	26
ฝ่ายขนส่ง	0	4	7	18	29
ฝ่ายบริหาร	1	4	23	0	28
รวม	7	19	82	77	185

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งและฝ่ายงานได้ดังนี้
ตำแหน่งระดับบริหาร ปฏิบัติงานที่ฝ่ายพัฒนาองค์กร จำนวน 2 คน ฝ่ายขาย
จำนวน 2 คน ฝ่ายผลิต จำนวน 1 คน ฝ่ายบริการการผลิต จำนวน 1 คน และฝ่ายบริหารจำนวน 1 คน
ตามลำดับ

ตำแหน่งระดับบังคับบัญชา ปฏิบัติงานที่ฝ่ายพัฒนาองค์กร จำนวน 1 คน ฝ่ายขาย
จำนวน 1 คน ฝ่ายผลิต จำนวน 3 คน ฝ่ายบริการการผลิต จำนวน 6 คน ฝ่ายขนส่ง จำนวน 4 คน และ
ฝ่ายบริหารจำนวน 4 คน ตามลำดับ

ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติงานที่ฝ่ายพัฒนาองค์กร จำนวน 14 คน ฝ่ายขาย
จำนวน 6 คน ฝ่ายผลิต จำนวน 22 คน ฝ่ายบริการการผลิต จำนวน 10 คน ฝ่ายขนส่ง จำนวน 7 คน
และฝ่ายบริหารจำนวน 23 คน ตามลำดับ

ตำแหน่งระดับแรงงาน ปฏิบัติงานที่ฝ่ายพัฒนาองค์กร จำนวน 7 คน ฝ่ายขาย
จำนวน 1 คน ฝ่ายผลิต จำนวน 42 คน ฝ่ายบริการการผลิต จำนวน 9 คน ฝ่ายขนส่ง จำนวน 18 คน
ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	44	23.8
5,001 – 10,000 บาท	78	42.2
10,001 – 15,000 บาท	35	18.9
15,001 – 20,000 บาท	15	8.1
20,001 – 25,000 บาท	5	2.7
มากกว่า 25,000 บาท	8	4.3
รวม	185	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 5,001 -
10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.8 มีรายได้
ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.9 มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็น
ร้อยละ 8.1 มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.3 และมีรายได้ระหว่าง 20,001 - 25,000
บาท คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	27	14.6
1 - 5 ปี	65	35.1
6 - 10 ปี	53	28.6
11 - 15 ปี	23	12.4
15 ปีขึ้นไป	17	9.2
รวม	185	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.4 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	14 (7.6)	61 (33.0)	104 (56.2)	4 (2.2)	2 (1.1)	3.44 (มาก)
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล *	3 (1.6)	12 (6.5)	18 (9.7)	39 (21.1)	113 (61.1)	4.34 (มากที่สุด)
3. ทำงานด้วยความกระฉับ กระฉ่อง กระปรี้กระเปร่า	22 (11.9)	80 (43.2)	79 (42.7)	1 (0.5)	3 (1.6)	3.63 (มาก)
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	19 (10.3)	86 (46.5)	76 (41.1)	4 (2.2)	0 (0.0)	3.65 (มาก)
5. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	8 (4.3)	18 (9.7)	81 (43.8)	60 (32.4)	18 (9.7)	2.66 (ปานกลาง)
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	5 (2.7)	54 (29.2)	110 (59.5)	16 (8.6)	0 (0.0)	3.26 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.50 (มาก)

* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.34 แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ จึงแสดงว่าในปีที่ผ่านมาผู้ตอบแบบสอบถามมีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอมี ค่าเฉลี่ย 3.65 ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง มีค่าเฉลี่ย 3.63 และทุกวันนี้มีความสุขร่างกายที่แข็งแรงมีค่าเฉลี่ย 3.44

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับคือ การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.26 และการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.66

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	5 (2.7)	46 (24.9)	114 (61.6)	15 (8.1)	5 (2.7)	3.17 (ปานกลาง)
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	16 (8.6)	84 (45.4)	63 (34.1)	20 (10.8)	2 (1.1)	3.50 (มาก)
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	39 (21.1)	97 (52.4)	45 (24.3)	4 (2.2)	0 (0.0)	3.92 (มาก)
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	24 (13.0)	72 (38.9)	78 (42.2)	10 (5.4)	1 (0.5)	3.58 (มาก)
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	22 (11.9)	103 (55.7)	55 (29.7)	4 (2.2)	1 (0.5)	3.76 (มาก)
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	13 (7.0)	98 (53.0)	69 (37.3)	5 (2.7)	0 (0.0)	3.64 (มาก)
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	43 (23.2)	92 (49.7)	43 (23.2)	4 (2.2)	3 (1.6)	3.91 (มาก)
8. การมีความสุขในการทำงาน	27 (14.6)	87 (47.0)	63 (34.1)	8 (4.3)	0 (0.0)	3.72 (มาก)
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	16 (8.6)	75 (40.5)	85 (45.9)	9 (4.9)	0 (0.0)	3.53 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.64 (มาก)

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมาคือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 3.91 ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.76 การมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.72 การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.58 การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.50 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยเกี่ยวกับความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.17 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	12 (6.5)	74 (40.0)	91 (49.2)	7 (3.8)	1 (0.5)	3.48 (มาก)
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	13 (7.0)	76 (41.1)	88 (47.6)	6 (3.2)	2 (1.1)	3.50 (มาก)
3. การร่วมมือร่วมใจกันทำงานของคนในที่ทำงาน	13 (7.0)	95 (51.4)	68 (36.8)	9 (4.9)	0 (0.0)	3.61 (มาก)
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	27 (14.6)	121 (65.4)	36 (19.5)	1 (0.5)	0 (0.0)	3.94 (มาก)
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	28 (15.1)	98 (53.0)	54 (29.2)	4 (2.2)	1 (0.5)	3.80 (มาก)
6. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	11 (5.9)	76 (41.1)	86 (46.5)	10 (5.4)	2 (1.1)	3.45 (มาก)
7. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	8 (4.3)	81 (33.8)	81 (43.8)	13 (7.0)	2 (1.1)	3.43 (มาก)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	11 (5.9)	89 (48.1)	70 (37.8)	13 (7.0)	2 (1.1)	3.51 (มาก)
9. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน	30 (16.2)	95 (51.4)	57 (30.8)	3 (1.6)	0 (0.0)	3.82 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.62 (มาก)

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือ การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.80 การร่วมมือร่วมใจกันทำงานของคนในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.61 การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.51 ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.50 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 และเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.45 และการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน	24 (13.0)	81 (43.8)	73 (39.5)	6 (3.2)	1 (0.5)	3.65 (มาก)
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	10 (5.4)	73 (39.5)	86 (46.5)	15 (8.1)	1 (0.5)	3.41 (มาก)
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	11 (5.9)	76 (41.1)	75 (40.5)	17 (9.2)	6 (3.2)	3.37 (ปานกลาง)
4. การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท	22 (11.9)	103 (55.7)	49 (26.5)	9 (4.9)	2 (1.1)	3.72 (มาก)
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	31 (16.8)	102 (55.1)	46 (24.9)	4 (2.2)	2 (1.1)	3.84 (มาก)
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	15 (8.1)	91 (49.2)	77 (41.6)	1 (0.5)	1 (0.5)	3.64 (มาก)
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และห้องน้ำ เป็นต้น	18 (9.7)	65 (35.1)	90 (48.6)	11 (5.9)	1 (0.5)	3.48 (มาก)
8. การได้รับข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	17 (9.2)	96 (51.9)	64 (34.6)	6 (3.2)	2 (1.1)	3.65 (มาก)
9. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	14 (7.6)	82 (44.3)	76 (41.1)	11 (5.9)	2 (1.1)	3.51 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.59 (มาก)

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือ การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.72 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงานและการได้รับข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.65 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.51 ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และห้องน้ำ เป็นต้น ค่าเฉลี่ย 3.48 และสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย 3.37

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. การทำงานที่นี่มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	39 (21.1)	106 (51.3)	39 (21.1)	1 (0.5)	0 (0.0)	3.99 (มาก)
2. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	5 (2.7)	61 (33.0)	99 (53.5)	18 (9.7)	2 (1.1)	3.26 (ปานกลาง)
3. งานที่ทำทุกวันนี้อาจตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	16 (8.6)	92 (49.7)	72 (38.9)	4 (2.2)	1 (0.5)	3.64 (มาก)
4. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม	24 (13.0)	89 (48.1)	69 (37.3)	3 (1.6)	0 (0.0)	3.72 (มาก)
5. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	31 (16.8)	102 (55.1)	50 (27.0)	1 (0.5)	1 (0.5)	3.87 (มาก)
6. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ *	8 (4.3)	13 (7.0)	61 (33.0)	45 (24.3)	58 (31.4)	3.71 (มาก)
7. ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร	35 (18.9)	95 (51.4)	47 (25.4)	8 (4.3)	0 (0.0)	3.85 (มาก)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

คุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
8. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	28 (15.1)	105 (56.8)	50 (27.0)	2 (1.1)	0 (0.0)	3.86 (มาก)
9. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท	21 (11.4)	79 (42.7)	75 (40.5)	7 (3.8)	3 (1.6)	3.58 (มาก)
10. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	14 (7.6)	91 (49.2)	76 (41.1)	4 (2.2)	0 (0.0)	3.62 (มาก)
11. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	18 (9.7)	70 (37.8)	79 (42.7)	12 (8.6)	2 (1.1)	3.46 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.69 (มาก)

* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง มีค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมาคือ ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.87 การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.86 ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท ทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.85 การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม ค่าเฉลี่ย 3.72 การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ ค่าเฉลี่ย 3.71 งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ค่าเฉลี่ย 3.64 การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.62 การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท ค่าเฉลี่ย 3.58 และความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ ค่าเฉลี่ย 3.46 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.26 มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตด้าน ความมั่นคงในชีวิต	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	11 (5.9)	57 (30.8)	90 (48.6)	22 (11.9)	5 (2.7)	3.25 (ปานกลาง)
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	7 (3.8)	48 (25.9)	103 (55.7)	22 (11.9)	5 (2.7)	3.16 (ปานกลาง)
3. ความสามารถในการสร้างหนี้เพื่อ ความมั่นคงของครอบครัวใน ระยะยาว	5 (2.7)	27 (14.6)	105 (56.8)	28 (15.1)	20 (10.8)	2.83 (ปานกลาง)
4. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อน ใช้*	4 (2.2)	20 (10.8)	62 (33.5)	49 (26.5)	50 (27.0)	3.65 (มาก)
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้	10 (5.4)	75 (40.5)	79 (42.7)	18 (9.7)	3 (1.6)	3.38 (ปานกลาง)
6. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปีอย่างเพียงพอ	10 (5.4)	70 (37.8)	77 (41.6)	21 (11.4)	7 (3.8)	3.30 (ปานกลาง)
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	4 (2.2)	24 (13.0)	103 (55.7)	38 (20.5)	16 (8.6)	2.79 (ปานกลาง)
8. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3 (1.6)	34 (18.4)	91 (49.2)	35 (18.9)	22 (11.9)	2.79 (ปานกลาง)
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	15 (8.1)	81 (43.8)	80 (43.2)	7 (3.8)	2 (1.1)	3.54 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.19 (ปานกลาง)

*ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ มีค่าเฉลี่ย 3.65 แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ จึงแสดงได้ว่าพนักงานมีการสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้น้อย และปัจจัยย่อยเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.54 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีค่าเฉลี่ย 3.38 รองลงมาคือ การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.30 การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.25 ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.16 ความสามารถในการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว ค่าเฉลี่ย 2.83 ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอและการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพ รวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	25 (13.5)	89 (48.1)	67 (36.2)	4 (2.2)	0 (0.0)	3.73 (มาก)

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน
ปัจจัยทั้ง 6 ด้านตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับที่
ด้านร่างกาย	3.50 (มาก)	5
ด้านจิตใจ	3.64 (มาก)	2
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.62 (มาก)	3
ด้านสิ่งแวดล้อม	3.59 (มาก)	4
ด้านจิตวิญญาณ	3.69 (มาก)	1
ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.19 (ปานกลาง)	6
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.54 (มาก)	

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ย 3.69 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 3.64 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.62 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 3.59 ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ย 3.50 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.19

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด โดยพิจารณาแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (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 พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

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

ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีผลการเปรียบเทียบแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

1. จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	P-Value
1. ด้านร่างกาย	ชาย	3.53	0.47	1.154	0.250
	หญิง	3.45	0.39		
2. ด้านจิตใจ	ชาย	3.68	0.49	1.548	0.115
	หญิง	3.57	0.37		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย	3.66	0.50	1.635	0.104
	หญิง	3.54	0.44		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.61	0.54	0.635	0.526
	หญิง	3.56	0.53		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ชาย	3.74	0.48	1.984	0.049*
	หญิง	3.60	0.46		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย	3.24	0.42	2.168	0.031*
	หญิง	3.10	0.43		
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ชาย	3.87	0.70	3.360	0.001*
	หญิง	3.51	0.69		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 113 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 72 คน

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกายของพนักงานเพศชาย

มีค่าเฉลี่ย 3.53 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.45 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.250$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจ ระหว่างพนักงานเพศชาย และเพศหญิง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจของพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.68 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.57 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.115$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพทางสังคม ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.66 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.54 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.104$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อม ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.61 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.56 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.526$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณ ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณของพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.74 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.60 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.049$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามเพศดังตารางที่ 19

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิต ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.24 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.10 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.031$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันซึ่งได้แสดง

สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามเพศดังตารางที่ 20

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ย 3.87 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.51 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) แสดงว่าเพศที่ต่างกัน ส่งผลให้ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	ชาย	4.03	0.70	0.953	0.342
	หญิง	3.93	0.61		
2. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ชาย	3.30	0.69	0.858	0.392
	หญิง	3.21	0.74		
3. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ชาย	3.70	0.69	1.509	0.133
	หญิง	3.54	0.69		
4. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม	ชาย	3.82	0.70	2.423	0.016*
	หญิง	3.57	0.69		
5. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	ชาย	3.91	0.74	1.000	0.319
	หญิง	3.81	0.64		
6. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ *	ชาย	3.67	1.17	-0.626	0.532
	หญิง	3.78	1.02		
7. ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร	ชาย	3.95	0.73	2.136	0.034*
	หญิง	3.69	0.82		

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิต
วิญญาณ จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
8. การใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงานได้อย่างเต็มที่	ชาย	3.96	0.70	2.487	0.014*
	หญิง	3.71	0.59		
9. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียง ของบริษัท	ชาย	3.65	0.85	1.322	0.188
	หญิง	3.49	0.71		
10. การมีโอกาสได้พัฒนา ความสามารถในงานอย่าง ต่อเนื่อง	ชาย	3.73	0.68	2.744	0.007*
	หญิง	3.46	0.58		
11. ความสามารถทำกิจกรรม ทางศาสนาได้ตามความ ต้องการ	ชาย	3.48	0.91	0.284	0.777
	หญิง	3.44	0.69		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศชาย จำนวน 113 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศหญิง จำนวน 72 คน

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณจำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม โดยพนักงานที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.82 ในขณะที่มีพนักงานที่มีเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 3.57 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.016$) แสดงว่าเพศชายมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคมมากกว่าเพศหญิง

ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหารโดยพนักงานที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.95 ในขณะที่มีพนักงานที่มีเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 3.69 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.034$) แสดงว่าเพศชายมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหารมากกว่าเพศหญิง

ปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยพนักงานที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.96 ในขณะที่มีพนักงานที่มีเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 3.71 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.011$) แสดงว่าเพศชายมีความสัมพันธ์ต่อบัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่มากกว่าเพศหญิง

บัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง โดยพนักงานที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.73 ในขณะที่มีพนักงานที่มีเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 3.46 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.007$) แสดงว่าเพศชายมีความสัมพันธ์ต่อบัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของบัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามเพศ

บัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ชาย	3.33	0.88	1.486	0.139
	หญิง	3.14	0.78		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ชาย	3.22	0.85	1.361	0.175
	หญิง	3.07	0.66		
3. ความสามารถในการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว	ชาย	2.88	0.93	0.824	0.411
	หญิง	2.76	0.86		
4. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้*	ชาย	3.62	1.06	-0.556	0.579
	หญิง	3.71	1.07		
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้	ชาย	3.42	0.79	0.873	0.384
	หญิง	3.32	0.82		
6. การได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ชาย	3.29	0.87	-0.102	0.919
	หญิง	3.31	0.89		

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ชาย	2.89	0.84	1.995	0.047*
	หญิง	2.64	0.86		
8. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ชาย	2.89	0.98	1.921	0.056
	หญิง	2.63	0.83		
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ชาย	3.65	0.73	2.447	0.015*
	หญิง	3.38	0.74		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศชาย จำนวน 113 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศหญิง จำนวน 72 คน

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ พนักงานที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ย 2.89 ในขณะที่มีพนักงานที่มีเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 2.64 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.047$) แสดงว่าเพศชายมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอมากกว่าเพศหญิง

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยพนักงานที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.65 ในขณะที่มีพนักงานที่มีเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 3.38 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.015$) แสดงว่าเพศชายมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าเพศหญิง

2. จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 30 ปี	3.54	0.46	1.249	0.289
	31 - 40 ปี	3.41	0.46		
	40 ปีขึ้นไป	3.51	0.42		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.61	0.43	0.216	0.806
	31 - 40 ปี	3.63	0.53		
	40 ปีขึ้นไป	3.66	0.40		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 30 ปี	3.64	0.48	0.497	0.609
	31 - 40 ปี	3.55	0.52		
	40 ปีขึ้นไป	3.63	0.46		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 30 ปี	3.54	0.57	4.768	0.010*
	31 - 40 ปี	3.44	0.49		
	40 ปีขึ้นไป	3.73	0.49		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.61	0.46	4.534	0.012*
	31 - 40 ปี	3.61	0.53		
	40 ปีขึ้นไป	3.82	0.44		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 30 ปี	3.15	0.38	1.689	0.188
	31 - 40 ปี	3.14	0.49		
	40 ปีขึ้นไป	3.26	0.43		
7. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	3.63	0.64	2.275	0.068
	31 - 40 ปี	3.64	0.80		
	40 ปีขึ้นไป	3.89	0.71		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 70 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 45 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน

แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุดังตารางที่ 24

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.15 พนักงานอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.14 และพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.26 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.188$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามอายุพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.63 พนักงานอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.64 และพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.89 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.068$)

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน **สิ่งแวดล้อม** จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านความ สิ่งแวดล้อม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินในระหว่างการเดินทาง มาที่ทำงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	3.70	0.77	1.822	0.165
	31 - 40 ปี	3.47	0.82		
	40 ปีขึ้นไป	3.73	0.72		
2. สถานที่ทำงานมี สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	ต่ำกว่า 30 ปี	3.46	0.76	1.517	0.222
	31 - 40 ปี	3.24	0.71		
	40 ปีขึ้นไป	3.47	0.74		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ ได้รับ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.16	0.88	5.725	0.004*
	31 - 40 ปี	3.31	0.79		
	40 ปีขึ้นไป	3.63	0.82		

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
สิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
4. การยอมรับในกฎระเบียบ ของบริษัท	ต่ำกว่า 30 ปี	3.61	0.73	8.185	0.000*
	31 - 40 ปี	3.47	0.79		
	40 ปีขึ้นไป	4.00	0.74		
5. การเดินทางไปทำงานได้ อย่างสะดวก	ต่ำกว่า 30 ปี	3.71	0.80	4.014	0.020*
	31 - 40 ปี	3.73	0.75		
	40 ปีขึ้นไป	4.04	0.69		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	3.60	0.69	1.564	0.212
	31 - 40 ปี	3.53	0.63		
	40 ปีขึ้นไป	3.74	0.67		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพัก ผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และ ห้องน้ำ เป็นต้น	ต่ำกว่า 30 ปี	3.50	0.79	2.421	0.092
	31 - 40 ปี	3.27	0.72		
	40 ปีขึ้นไป	3.59	0.77		
8. การได้รับข้อมูลและความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการ ทำงานอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.59	0.83	2.035	0.134
	31 - 40 ปี	3.53	0.66		
	40 ปีขึ้นไป	3.79	0.68		
9. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำ งานอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.53	0.81	1.029	0.359
	31 - 40 ปี	3.38	0.61		
	40 ปีขึ้นไป	3.59	0.81		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 70 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 45 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ โดยพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.31 และอายุต่ำ

กว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.16 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.004$) แสดงว่าอายุที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อบัณฑิตย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ

บัณฑิตย่อยการยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท โดยพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.61 และอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่าอายุที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อบัณฑิตย่อยการยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท

บัณฑิตย่อยงานการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก โดยพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.73 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.020$) แสดงว่าอายุที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อบัณฑิตย่อยการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามอายุ ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสิ่งแวดล้อม

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.54	-	0.305	0.032*
31 – 40 ปี	3.44		-	0.004*
40 ปีขึ้นไป	3.73			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าพนักงานที่มีต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิต
 วิญญาณ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิต วิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. การทำงานที่นี้มีความหมาย และมีความสำคัญต่อตัวเอง	ต่ำกว่า 30 ปี	3.99	0.69	0.871	0.420
	31 - 40 ปี	3.89	0.61		
	40 ปีขึ้นไป	4.06	0.68		
2. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	3.19	0.69	0.844	0.431
	31 - 40 ปี	3.27	0.78		
	40 ปีขึ้นไป	3.34	0.70		
3. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ต่ำกว่า 30 ปี	3.69	0.63	2.997	0.052
	31 - 40 ปี	3.42	0.81		
	40 ปีขึ้นไป	3.73	0.66		
4. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร นี้ มีความสำคัญต่อสังคม	ต่ำกว่า 30 ปี	3.70	0.77	2.634	0.075
	31 - 40 ปี	3.56	0.69		
	40 ปีขึ้นไป	3.86	0.62		
5. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากร ในองค์กรแห่งนี้	ต่ำกว่า 30 ปี	3.79	0.70	1.566	0.212
	31 - 40 ปี	3.82	0.65		
	40 ปีขึ้นไป	3.99	0.73		
6. การมีความคิดที่จะลาออกไป หางานใหม่ *	ต่ำกว่า 30 ปี	3.33	1.03	9.987	0.000*
	31 - 40 ปี	3.67	1.00		
	40 ปีขึ้นไป	4.13	1.13		
7. ความมั่นใจในความมั่นคง ของบริษัท และทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 30 ปี	3.74	0.85	4.320	0.015*
	31 - 40 ปี	3.69	0.67		
	40 ปีขึ้นไป	4.06	0.72		

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิต
 วิญญาณ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
8. การใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงานได้อย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 30 ปี	3.76	0.69	2.162	0.118
	31 - 40 ปี	3.82	0.72		
	40 ปีขึ้นไป	3.99	0.60		
9. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียง ของบริษัท	ต่ำกว่า 30 ปี	3.46	0.81	1.619	0.201
	31 - 40 ปี	3.60	0.69		
	40 ปีขึ้นไป	3.70	0.86		
10. การมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความ สามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 30 ปี	3.64	0.64	0.298	0.743
	31 - 40 ปี	3.56	0.66		
	40 ปีขึ้นไป	3.64	0.68		
11. ความสามารถทำกิจกรรม ทางศาสนาได้ตามความ ต้องการ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.43	0.79	0.750	0.474
	31 - 40 ปี	3.38	0.87		
	40 ปีขึ้นไป	3.56	0.83		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 70 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 45 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณจำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ โดยพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.67 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่

ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร โดยพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.74 และอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.69 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.015$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อบรรยากาศความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายกลุ่มจำแนกตามอายุ ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.61	-	0.973	0.008*
31 – 40 ปี	3.61		-	0.017*
40 ปีขึ้นไป	3.82			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายกลุ่มด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี

3. จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	มัธยมต้น	3.50	0.42	0.813	0.445
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.44	0.46		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.54	0.46		
2. ด้านจิตใจ	มัธยมต้น	3.68	0.40	0.602	0.549
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.60	0.47		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.62	0.48		

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	มัธยมต้น	3.64	0.43	1.640	0.197
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.52	0.52		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.67	0.50		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	มัธยมต้น	3.73	0.49	4.393	0.014*
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.47	0.48		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.52	0.59		
5. ด้านจิตวิญญาณ	มัธยมต้น	3.80	0.46	3.297	0.039*
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.61	0.52		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.63	0.44		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	มัธยมต้น	3.24	0.39	2.052	0.131
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.09	0.48		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.22	0.41		
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	มัธยมต้น	3.92	0.73	4.008	0.020*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมต้น จำนวน 71 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมปลาย/อนุปริญญา จำนวน 53 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 61 คน

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกายของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ย 3.50 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา มีค่าเฉลี่ย 3.44 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.445$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ย

3.68 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา มีค่าเฉลี่ย 3.60 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.549$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ย 3.64 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา มีค่าเฉลี่ย 3.52 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.197$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ย 3.73 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา มีค่าเฉลี่ย 3.47 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.014$) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามการศึกษา ดังตารางที่ 27

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ย 3.80 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา มีค่าเฉลี่ย 3.61 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.039$) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามการศึกษา ดังตารางที่ 29

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานที่มีการศึกษา

ระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ย 3.24 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา มีค่าเฉลี่ย 3.09 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.131$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ย 3.92 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา มีค่าเฉลี่ย 3.60 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.020$) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน	มัธยมต้น	3.79	0.72	2.120	0.123
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.51	0.70		
	ปริญญาตรี	3.62	0.88		
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	มัธยมต้น	3.41	0.73	1.520	0.221
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.28	0.74		
	ปริญญาตรี	3.52	0.74		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	มัธยมต้น	3.65	0.79	8.667	0.000*
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.38	0.79		
	ปริญญาตรี	3.05	0.88		
4. การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท	มัธยมต้น	3.94	0.74	5.047	0.007*
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.64	0.74		
	ปริญญาตรี	3.54	0.81		

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
สิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
5. การเดินทางไปทำงานได้ อย่างสะดวก	มัธยมต้น	4.00	0.76	2.494	0.085
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.75	0.56		
	ปริญญาตรี	3.74	0.87		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	มัธยมต้น	3.73	0.72	2.513	0.084
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.47	0.58		
	ปริญญาตรี	3.67	0.65		
7. ความพึงพอใจในสิ่ง อำนวยความสะดวกที่บริษัท จัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้อง รับประทานอาหาร และ ห้องน้ำ เป็นต้น	มัธยมต้น	3.61	0.78	1.895	0.153
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.34	0.71		
	ปริญญาตรี	3.44	0.81		
8. การได้รับข้อมูลและ ความรู้ในเรื่องความปลอดภัย ในการทำงานอย่างเพียงพอ	มัธยมต้น	3.87	0.65	5.644	0.004*
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.53	0.70		
	ปริญญาตรี	3.49	0.81		
9. การมีอุปกรณ์ช่วยในการ ทำงานอย่างเพียงพอ	มัธยมต้น	3.56	0.82	1.982	0.141
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.34	0.68		
	ปริญญาตรี	3.61	0.76		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมต้น จำนวน 71 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมปลาย/อนุปริญญา จำนวน 53 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 61 คน

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับโดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ย 3.65 การศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.05 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.000$)

แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ

ปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ย 3.94 การศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.54 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.007$) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท

ปัจจัยย่อยการได้รับข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ย 3.87 การศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.49 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.004$) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการได้รับข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมต้น	มัธยมปลาย/ อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมต้น	3.73	-	0.007*	0.024*
มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.47	-	-	0.617
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.52	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิต
วิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านจิต วิญญาณ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. การทำงานที่นี้มีความ หมายและมีความสำคัญต่อ ตัวเอง	มัธยมต้น	4.03	0.69	0.375	0.688
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.92	0.70		
	ปริญญาตรี	4.00	0.60		
2. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	มัธยมต้น	3.30	0.68	1.823	0.164
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.11	0.72		
	ปริญญาตรี	3.36	0.73		
3. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถ ตอบ สนองเป้าหมายในชีวิต	มัธยมต้น	3.77	0.68	2.971	0.054
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.47	0.82		
	ปริญญาตรี	3.62	0.55		
4. การปฏิบัติหน้าที่ใน องค์กรนี้ มีความสำคัญต่อ สังคม	มัธยมต้น	3.87	0.63	2.639	0.074
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.62	0.71		
	ปริญญาตรี	3.64	0.75		
5. ความภูมิใจที่ได้เป็น บุคลากรในองค์กรแห่งนี้	มัธยมต้น	3.99	0.76	1.573	0.210
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.79	0.63		
	ปริญญาตรี	3.80	0.68		
6. การมีความคิดที่จะลาออก ไปหางานใหม่ *	มัธยมต้น	4.11	1.08	8.164	0.000*
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.53	1.15		
	ปริญญาตรี	3.41	0.99		
7. ความมั่นใจในความมั่นคง ของบริษัท และทีมผู้บริหาร	มัธยมต้น	3.99	0.76	2.784	0.064
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.87	0.78		
	ปริญญาตรี	3.67	0.75		

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิต
วิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิต วิญญาณ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
8. การใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่	มัธยมต้น	3.97	0.63	3.194	0.043*
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.91	0.74		
	ปริญญาตรี	3.69	0.62		
9. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียง ของบริษัท	มัธยมต้น	3.65	0.85	0.454	0.636
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.51	0.85		
	ปริญญาตรี	3.57	0.72		
10. การมีโอกาสได้พัฒนา ความสามารถในงานอย่าง ต่อเนื่อง	มัธยมต้น	3.63	0.64	0.861	0.425
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.53	0.72		
	ปริญญาตรี	3.69	0.62		
11. ความสามารถทำกิจกรรม ทางศาสนาได้ตามความ ต้องการ	มัธยมต้น	3.51	0.86	0.150	0.861
	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.43	0.77		
	ปริญญาตรี	3.44	0.85		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมต้น จำนวน 71 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมปลาย/อนุปริญญา จำนวน 53 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 61 คน

จากตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ย 4.11 การศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.41 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่

ปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ย 3.97 การศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.91 และการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.69 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.043$) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมติ	มัธยมปลาย/ อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมติ	3.80	-	0.026*	0.036*
มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.61	-	-	0.835
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.63	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานมีการศึกษาระดับมัธยมติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญญา และมากกว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมติ	มัธยมปลาย/ อนุปริญญา	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมติ	3.92	-	0.016*	0.019*
มัธยมปลาย/อนุปริญญา	3.60	-	-	0.885
ปริญญาตรีขึ้นไป	3.62	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานมีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/อนุปริญา และมากกว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

4. จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	บริหาร/บังคับบัญชา	3.47	0.44	0.332	0.718
	ปฏิบัติการ	3.47	0.47		
	แรงงาน	3.53	0.42		
2. ด้านจิตใจ	บริหาร/บังคับบัญชา	3.62	0.46	0.286	0.752
	ปฏิบัติการ	3.62	0.48		
	แรงงาน	3.67	0.40		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	บริหาร/บังคับบัญชา	3.75	0.52	1.506	0.224
	ปฏิบัติการ	3.56	0.51		
	แรงงาน	3.63	0.44		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	บริหาร/บังคับบัญชา	3.59	0.46	1.807	0.167
	ปฏิบัติการ	3.51	0.59		
	แรงงาน	3.67	0.48		
5. ด้านจิตวิญญาณ	บริหาร/บังคับบัญชา	3.75	0.42	3.422	0.035*
	ปฏิบัติการ	3.59	0.49		
	แรงงาน	3.78	0.46		

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	บริหาร/บังคับบัญชา	3.33	0.29	1.861	0.159
	ปฏิบัติการ	3.14	0.46		
	แรงงาน	3.19	0.43		
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	บริหาร/บังคับบัญชา	3.85	0.61	0.660	0.518
	ปฏิบัติการ	3.67	0.74		
	แรงงาน	3.75	0.73		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งบริหาร/บังคับบัญชา จำนวน 26 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 82 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแรงงาน จำนวน 77 คน

จากตารางที่ 32 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกายของพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/บังคับบัญชาและพนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 3.47 เท่ากัน ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.53 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.718$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจ จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจของพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/บังคับบัญชาและพนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 3.62 เท่ากัน ในขณะที่พนักงานที่มีตำแหน่งแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.752$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.75 พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 3.56 และพนักงานที่

มีตำแหน่งแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.63 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.224$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.59 พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 3.51 และพนักงานที่มีตำแหน่งแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.167$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณของพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.75 พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 3.59 และพนักงานที่มีตำแหน่งแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.78 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.035$) แสดงว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 33

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.33 พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 3.14 และพนักงานที่มีตำแหน่งแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.19 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.159$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.85 พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 3.67 และพนักงานที่มีตำแหน่งแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.75 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.518$)

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิต
 วิทยาณ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อยด้านความจิต วิทยาณ	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. การทำงานที่นี้มีความ หมายและมีความสำคัญต่อ ตัวเอง	บริหาร/บังคับบัญชา	4.15	0.61	1.023	0.361
	ปฏิบัติการ	3.94	0.64		
	แรงงาน	3.99	0.72		
2. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	บริหาร/บังคับบัญชา	3.50	0.65	2.750	0.067
	ปฏิบัติการ	3.15	0.74		
	แรงงาน	3.31	0.69		
3. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถ ตอบ สนองเป้าหมายในชีวิต	บริหาร/บังคับบัญชา	3.69	0.47	2.034	0.134
	ปฏิบัติการ	3.52	0.74		
	แรงงาน	3.74	0.69		
4. การปฏิบัติหน้าที่ใน องค์กรนี้ มีความสำคัญต่อ สังคม	บริหาร/บังคับบัญชา	3.65	0.69	4.170	0.017*
	ปฏิบัติการ	3.59	0.75		
	แรงงาน	3.90	0.62		
5. ความภูมิใจที่ได้เป็น บุคลากรในองค์กรแห่งนี้	บริหาร/บังคับบัญชา	4.04	0.60	3.047	0.050*
	ปฏิบัติการ	3.73	0.75		
	แรงงาน	3.96	0.69		
6. การมีความคิดที่จะลาออก ไปหางานใหม่ *	บริหาร/บังคับบัญชา	3.77	1.07	1.985	0.140
	ปฏิบัติการ	3.54	1.08		
	แรงงาน	3.88	1.15		
7. ความมั่นใจในความมั่นคง ของบริษัท และทีมผู้บริหาร	บริหาร/บังคับบัญชา	3.92	0.69	2.107	0.125
	ปฏิบัติการ	3.72	0.79		
	แรงงาน	3.96	0.77		

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิต
วิญญาณ จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิต วิญญาณ	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
8. การใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่	บริหาร/บังคับบัญชา	3.73	0.60	2.042	0.133
	ปฏิบัติการ	3.79	0.72		
	แรงงาน	3.97	0.63		
9. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียง ของบริษัท	บริหาร/บังคับบัญชา	3.69	0.84	1.352	0.261
	ปฏิบัติการ	3.48	0.76		
	แรงงาน	3.66	0.84		
10. การมีโอกาสได้พัฒนา ความสามารถในงานอย่าง ต่อเนื่อง	บริหาร/บังคับบัญชา	3.69	0.68	0.292	0.747
	ปฏิบัติการ	3.59	0.63		
	แรงงาน	3.64	0.69		
11. ความสามารถทำกิจกรรม ทางศาสนาได้ตามความ ต้องการ	บริหาร/บังคับบัญชา	3.42	0.81	0.285	0.752
	ปฏิบัติการ	3.43	0.85		
	แรงงาน	3.52	0.82		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งบริหาร/บังคับบัญชา จำนวน 26 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 82 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแรงงาน จำนวน 77 คน

จากตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม โดยพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.65 พนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 3.59 และพนักงานที่มีตำแหน่งแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.017$) แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม

ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร/บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.04 พนักงานที่มี ตำแหน่งปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย 3.73 และพนักงานที่

มีตำแหน่งแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.050$) แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อบรรยากาศความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้

ตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามตำแหน่งงานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	บริหาร/บังคับบัญชา	ปฏิบัติการ	แรงงาน
บริหาร/บังคับบัญชา	3.75	-	0.124	0.823
ปฏิบัติการ	3.59		-	0.013*
แรงงาน	3.78			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 34 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ พนักงานมีตำแหน่งแรงงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ

5. จำแนกตามฝ่ายงาน

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามฝ่ายงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	บริหาร/ขาย/พัฒนา องค์กร/บริการการผลิต	3.43	0.43	-1.884	0.061
	ผลิต/ขนส่ง	3.56	0.46		
2. ด้านจิตใจ	บริหาร/ขาย/พัฒนา องค์กร/บริการการผลิต	3.58	0.48	-1.805	0.073
	ผลิต/ขนส่ง	3.69	0.41		

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามฝ่ายงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	บริหาร/ขาย/พัฒนา องค์กร/บริการการผลิต	3.55	0.48	-1.845	0.067
	ผลิต/ขนส่ง	3.68	0.48		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	บริหาร/ขาย/พัฒนา องค์กร/บริการการผลิต	3.53	0.59	-1.432	0.154
	ผลิต/ขนส่ง	3.64	0.47		
5. ด้านจิตวิญญาณ	บริหาร/ขาย/พัฒนา องค์กร/บริการการผลิต	3.66	0.52	-0.884	0.378
	ผลิต/ขนส่ง	3.72	0.44		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	บริหาร/ขาย/พัฒนา องค์กร/บริการการผลิต	3.19	0.44	0.059	0.953
	ผลิต/ขนส่ง	3.19	0.42		
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	บริหาร/ขาย/พัฒนา องค์กร/บริการการผลิต	3.66	0.70	-1.317	0.189
	ผลิต/ขนส่ง	3.80	0.73		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร/ขาย/พัฒนาองค์กร/บริการการผลิต จำนวน 91 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต/ขนส่ง จำนวน 94 คน

จากตารางที่ 35 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกาย จำแนกตามฝ่ายงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านร่างกายของพนักงานที่ปฏิบัติงานบริหาร/ขาย/พัฒนาองค์กร/บริการการผลิต มีค่าเฉลี่ย 3.43 ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต/ขนส่ง มีค่าเฉลี่ย 3.56 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.061$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจ จำแนกตามฝ่ายงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานบริหาร/ขาย/พัฒนาองค์กร/บริการ

การผลิต มีค่าเฉลี่ย 3.58 ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต/ขนส่ง มีค่าเฉลี่ย 3.69 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.073$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามฝ่ายงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานที่ปฏิบัติงานบริหาร/ขาย/พัฒนาองค์กร/บริการการผลิต มีค่าเฉลี่ย 3.55 ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต/ขนส่ง มีค่าเฉลี่ย 3.68 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.067$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามฝ่ายงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานที่ปฏิบัติงานบริหาร/ขาย/พัฒนาองค์กร/บริการการผลิต มีค่าเฉลี่ย 3.53 ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต/ขนส่ง มีค่าเฉลี่ย 3.64 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.154$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามฝ่ายงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณของพนักงานที่ปฏิบัติงานบริหาร/ขาย/พัฒนาองค์กร/บริการการผลิต มีค่าเฉลี่ย 3.66 ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต/ขนส่ง มีค่าเฉลี่ย 3.72 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.378$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามฝ่ายงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานที่ปฏิบัติงานบริหาร/ขาย/พัฒนาองค์กร/บริการการผลิต และที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต/ขนส่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.19 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.953$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามฝ่ายงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่ปฏิบัติงานบริหาร/ขาย/พัฒนาองค์กร/บริการการผลิต มีค่าเฉลี่ย 3.66 ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต/ขนส่ง มีค่าเฉลี่ย 3.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.189$)

6. จำแนกตามรายได้

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.45	0.40	0.466	0.628
	5,001 – 10,000 บาท	3.49	0.47		
	มากกว่า 10,000 บาท	3.53	0.45		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.62	0.38	0.043	0.958
	5,001 – 10,000 บาท	3.64	0.43		
	มากกว่า 10,000 บาท	3.65	0.50		
3. ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.59	0.42	0.983	0.376
	5,001 – 10,000 บาท	3.57	0.48		
	มากกว่า 10,000 บาท	3.68	0.53		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.61	0.44	0.318	0.728
	5,001 – 10,000 บาท	3.61	0.59		
	มากกว่า 10,000 บาท	3.54	0.52		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.61	0.47	1.249	0.289
	5,001 – 10,000 บาท	3.68	0.48		
	มากกว่า 10,000 บาท	3.75	0.49		
6. ด้านความมั่นคงใน ชีวิต	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.08	0.46	2.986	0.053
	5,001 – 10,000 บาท	3.17	0.42		
	มากกว่า 10,000 บาท	3.28	0.41		
7. คุณภาพชีวิตการ ทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.75	0.75	0.348	0.706
	5,001 – 10,000 บาท	3.68	0.75		
	มากกว่า 10,000 บาท	3.78	0.66		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน

จำนวน 44 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาทต่อเดือน

จำนวน 78 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน

จำนวน 63 คน

ค่าเฉลี่ย 3.17 และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.28 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.053$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามรายได้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.75 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.68 และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.78 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.706$)

7. จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 5 ปี	3.52	0.44	0.603	0.547
	5 ปีขึ้นไป	3.48	0.46		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.62	0.42	-0.609	0.543
	5 ปีขึ้นไป	3.66	0.47		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 5 ปี	3.59	0.52	-0.565	0.573
	5 ปีขึ้นไป	3.64	0.44		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 5 ปี	3.53	0.55	-1.565	0.119
	5 ปีขึ้นไป	3.65	0.51		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.59	0.48	-2.886	0.004*
	5 ปีขึ้นไป	3.79	0.46		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 5 ปี	3.13	0.48	-1.883	0.061
	5 ปีขึ้นไป	3.25	0.37		
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	3.59	0.78	-2.743	0.007*
	5 ปีขึ้นไป	3.87	0.73		

ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ดังตาราง 38

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.061$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ในขณะที่มีพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.007$) แสดงว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาพรวม

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	ต่ำกว่า 5 ปี	3.95	0.68	-0.882	0.379
	5 ปีขึ้นไป	4.03	0.65		
2. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	3.16	0.73	-1.941	0.054
	5 ปีขึ้นไป	3.37	0.69		
3. งานที่ทำทุกวันนี้นี้สามารถตอบ สอนองเป้าหมายในชีวิต	ต่ำกว่า 5 ปี	3.55	0.70	-1.634	0.104
	5 ปีขึ้นไป	3.72	0.68		
4. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม	ต่ำกว่า 5 ปี	3.65	0.73	-1.391	0.166
	5 ปีขึ้นไป	3.80	0.69		
5. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	ต่ำกว่า 5 ปี	3.78	0.68	-1.696	0.092
	5 ปีขึ้นไป	3.96	0.72		

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
6. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ *	ต่ำกว่า 5 ปี	3.37	1.09	-4.384	0.000*
	5 ปีขึ้นไป	4.05	1.04		
7. ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี	3.72	0.83	-2.324	0.021*
	5 ปีขึ้นไป	3.98	0.69		
8. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 5 ปี	3.78	0.71	-1.559	0.121
	5 ปีขึ้นไป	3.94	0.62		
9. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท	ต่ำกว่า 5 ปี	3.46	0.80	-2.163	0.032*
	5 ปีขึ้นไป	3.71	0.79		
10. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 5 ปี	3.65	0.67	0.628	0.531
	5 ปีขึ้นไป	3.59	0.65		
11. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.40	0.77	-1.025	0.307
	5 ปีขึ้นไป	3.53	0.88		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 92 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 93 คน

จากตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ โดยพนักงานพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 4.05 ในขณะที่มีพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.37 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ (ข้อความในทางลบ) มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี

ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหารโดยพนักงาน พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ในขณะที่มีพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.021$) แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

ปัจจัยย่อยการมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท โดยพนักงานพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ในขณะที่มีพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.032$) แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยย่อยการมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

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

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

H_1 : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงได้ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม			
	Pearson Correlation	P - value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านร่างกาย	0.241**	0.001	ต่ำ	เดียวกัน
2. ด้านจิตใจ	0.459**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.524**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.560**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.542**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.476**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 39 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.241 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับน้อย แต่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.459 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับปานกลางแต่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตใจเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.524 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการ

ทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคมเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้ พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.560 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.542 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.476 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น

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

ตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตในภาพรวม			R	R Square
	Beta	t	Sig.		
1. ด้านร่างกาย	-0.086	-1.186	0.237	0.632	0.399
2. ด้านจิตใจ	0.124	1.365	0.174		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.177	1.932	0.055		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.248	2.821	0.005*		
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.102	1.021	0.309		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.161	2.068	0.040*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 40 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.632$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 39.9 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด อีกร้อยละ 60.1 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.005$) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม สามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.248 และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.040$) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.161

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

ตารางที่ 41 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ทั้ง 6 ด้าน กับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Paired Samples Test			t	Sig
	ค่าเฉลี่ย	ผลต่าง	SD.		
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	3.73	0.19	0.576	4.578	0.000*
คุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน	3.54				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 41 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน เท่ากับ 0.19 และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่าเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน จะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

ส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด นั้น พบปัญหาและข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนของปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

ลำดับ	ปัญหา	จำนวน
1	ผู้บริหารหรือหัวหน้างานไม่เห็นความสำคัญของผู้ใช้แรงงาน มีการแบ่งแยกคนทำงานด้วยรายได้	4
2	การพิจารณาเงินเดือนควรพิจารณาตามความสามารถ อายุงาน วุฒิการศึกษา มากกว่าความพอใจของผู้บริหาร	3

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนของปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหา	จำนวน
3	สถานที่ทำงานหลายจุดที่ไม่มีความปลอดภัย	2
4	การใช้สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่โรงอาหารพนักงานไม่สามารถใช้ได้ทุกคน	1
รวม		10

จากตารางที่ 42 พบว่า พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ที่ระบุปัญหาที่เกิดขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีจำนวน 10 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัญหาด้านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ไม่เห็นความสำคัญของผู้ใช้แรงงาน มีการแบ่งแยกคนทำงานด้วยรายได้ จำนวน 4 คน ปัญหาการพิจารณาเงินเดือนควรพิจารณาตามความสามารถ อายุงาน วุฒิการศึกษา มากกว่าความพอใจของผู้บริหาร จำนวน 3 คน ปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ทำงานหลายจุดที่ไม่มีความปลอดภัย จำนวน 2 คน และปัญหาการใช้สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่โรงอาหารพนักงานไม่สามารถใช้ได้ทุกคน จำนวน 1 คน

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนของข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1	บริษัทควรเพิ่มสวัสดิการพนักงานและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้คุณภาพของงานดีขึ้น	9
2	บริษัทควรปรับปรุงการทำงานให้เท่าเทียมกัน ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรมชาติ	6
3	ในโรงงานควรจัดให้มีการทำความสะอาดบ้างเพื่อไม่ให้มีฝุ่นมากนัก และควรมีที่ระบายน้ำที่ใหญ่กว่านี้	3
4	บริษัทควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในการตัดสินใจร่วมกับความคิดเห็นของผู้บริหาร	2

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนของข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
5	บริษัทควรมีการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน และปรับปรุงเพิ่มเติมให้มีความปลอดภัยมากขึ้น รวมถึงจัดหาอุปกรณ์ป้องกันสำหรับการทำงานให้เพียงพอด้วย	2
6	บริษัทควรจัดให้มีการออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้ง	2
7	บริษัทควรมีแบบสอบถามให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเป็นประจำทุกเดือน	1
8	บริษัทควรรักษาการทำกิจกรรมทางศาสนาประจำเดือน (การถวายสังฆทานประจำเดือน)	1
รวม		26

จากตารางที่ 43 พบว่า พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ที่ระบุข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 26 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

เสนอแนะให้บริษัทเพิ่มสวัสดิการพนักงานและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้คุณภาพของงานดีขึ้น จำนวน 9 คน เสนอให้บริษัทปรับปรุงการทำงานให้เท่าเทียมกัน ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรมชาติ จำนวน 6 คน เสนอให้ในโรงงานควรจัดให้มีการทำความสะอาดบ้างเพื่อไม่ให้มีฝุ่นมากนักและควรมีท่อระบายน้ำที่ใหญ่กว่านี้ จำนวน 3 คน เสนอให้บริษัทรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในการตัดสินใจร่วมกับความคิดเห็นของผู้บริหาร เสนอให้บริษัทมีการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานปรับปรุงเพิ่มเติมให้มีความปลอดภัยมากขึ้น จัดหาอุปกรณ์ป้องกันสำหรับการทำงานให้เพียงพอ และเสนอให้บริษัทจัดให้มีการออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้ง จำนวน 2 คนเท่ากัน เสนอให้บริษัทควรมีแบบสอบถามให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเป็นประจำทุกเดือน และเสนอให้บริษัทรักษาการทำกิจกรรมทางศาสนาประจำเดือน (การถวายสังฆทานประจำเดือน) จำนวน 1 คน