

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท มินิแบริโออิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้เรียงลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้ความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดตัวอย่าง (sample size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (mean squares)
$p^* \leq 0.05$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
$p^{**} \leq 0.01$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
$p^{***} \leq 0.001$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001
$p > 0.05$	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมีเนแบอิลีกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน 2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 3) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 4) บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน 5) มนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน 6) ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมีเนแบอิลีกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าร้อยละซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน(n=377)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	111	29.4
หญิง	266	70.6
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	15	4.0
20 - 30 ปี	136	36.1
31 - 40 ปี	187	49.6
มากกว่า 40	39	10.3
3. สถานภาพสมรส		
โสด	131	34.7
สมรส	195	51.8
หม้าย / หย่าร้าง	34	9.0
แยกกันอยู่	17	4.5

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน(n=377)	ร้อยละ
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญา	265	70.3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	109	28.9
สูงกว่าปริญญาตรี	3	0.8
<b>5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3	0.8
5,000 – 7,500 บาท	59	15.6
7,501 - 10,000 บาท	117	31.1
มากกว่า 10,000 บาท	198	52.5
<b>6. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	41	10.8
5 – 10 ปี	138	36.6
11- 15 ปี	116	30.8
มากกว่า 15 ปี	82	21.8
รวม	377	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 377 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 70.6 เพราะงานที่ทำอยู่ต้องใช้ความละเอียดมีความเที่ยงตรงสูงและเป็นงานที่ต้องการฝีมือ ส่วนเพศชายคิดเป็นร้อยละ 29.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.6 ในขณะที่สถานภาพสมรส พบว่ามีสถานภาพสมรสแล้วมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.7 ในด้านระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 70.3 รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่ามีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.5 ส่วนด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6

**ตอนที่ 2** คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมินิแบริเล็คทอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน 2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 3) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 4) บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน 5) มนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน 6) ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

2.1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมีนีนแบ อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 3 – 10

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอสำหรับการทำงาน	4.13	0.65	มาก
2. ภายในห้องปฏิบัติงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสม	3.68	0.78	มาก
3. สภาพอากาศภายในห้องปฏิบัติงานมีการถ่ายเทดี	3.69	0.85	มาก
4. ในที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวนจนทำให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน เช่น เสียงที่เกิดจากเครื่องจักร – เครื่องมือ	3.49	0.84	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.99	0.70	มาก
6. หน่วยงานของท่านมีการติดตั้งสัญญาณเตือนภัยให้กับพนักงาน	4.04	0.74	มาก
7. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุ เช่น หน้ากาก รองเท้าและอุปกรณ์ป้องกันอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ	4.14	0.74	มาก
8. ในสถานที่ทำงานของท่านมีการจัดการรักษาความสะอาดอย่างเพียงพอ	3.87	0.73	มาก
ภาพรวม	3.87	0.43	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากได้แก่ หน่วยงานของ

ท่านมีเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุ เช่น หน้ากาก รองเท้าและอุปกรณ์ป้องกันอื่นที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานนั้น ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D.= 0.74) ที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอสำหรับการทำงาน ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D.= 0.65) หน่วยงานของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงาน ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D.= 0.70) ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ในที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวนจนทำให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน เช่น เสียงที่เกิดจากเครื่องจักร - เครื่องมือ ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D.= 0.84)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับคุณภาพชีวิต		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.59	0.72	มาก
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับภาระความรับผิดชอบในครอบครัว	3.26	0.75	ปานกลาง
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.93	0.89	ปานกลาง
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน	3.34	0.82	ปานกลาง
5. ท่านได้รับโบนัสจากการทำงานอย่างเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ	3.21	0.95	ปานกลาง
6. ท่านได้รับค่าจ้างล่วงเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.07	1.06	ปานกลาง
7. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน	3.40	0.80	ปานกลาง
ภาพรวม	3.25	0.66	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 1 รายการเท่านั้น ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D.= 0.72)

ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D.= 0.80) และ ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D.= 0.82) ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 2.93$ , S.D. = 0.89)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	3.27	0.81	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน	3.28	0.81	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านให้โอกาสท่านไปฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.14	0.93	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.05	1.02	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนพัฒนาอาชีพ	3.14	0.81	ปานกลาง
6. หน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.05	0.88	ปานกลาง
ภาพรวม	3.15	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D.= 0.81) หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D.= 0.81) และหน่วยงานของท่านให้โอกาสท่านไปฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.14$ , S.D. = 0.93) ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.05$ , S.D. = 0.88)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ในด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน

บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	3.59	0.65	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม	3.54	0.69	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.47	0.84	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.26	0.89	ปานกลาง
5. ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในด้านการทำงานไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกหรือต่างคนต่างทำ	3.38	0.91	ปานกลาง
6. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงานท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.52	0.78	มาก
7. การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานที่ท่านทำงานชัดเจน และตรงประเด็นเสมอ	3.44	0.81	ปานกลาง
ภาพรวม	3.45	0.56	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$  , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานของท่านกำหนดโครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.65) หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D.= 0.69) และเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงานท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.78) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.26$ , S.D. = 0.89)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน

มนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านยินดีให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการทำงานแทนเพื่อนร่วมงานในบางโอกาส	3.83	0.80	มาก
2. ท่านรู้สึกพอใจกับความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน	3.77	0.78	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำได้ทั้งปัญหาทางด้านการทำงานและส่วนตัว	3.29	0.84	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงานของพนักงานทุกคนและเข้าใจปัญหาของงานที่ท่านทำอยู่	3.23	0.85	ปานกลาง
5. ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับท่านนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน	3.04	0.95	ปานกลาง
6. หน่วยงานของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจครั้งสำคัญ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน	3.39	0.81	ปานกลาง
ภาพรวม	3.42	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากมี 2 รายการ ได้แก่ ท่านยินดีให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการทำงานแทนเพื่อนร่วมงานในบางโอกาส ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.80) ท่านรู้สึกพอใจกับความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.78) และหน่วยงานของท่านให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจครั้งสำคัญ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 0.81) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับท่านนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.04$ , S.D. = 0.95)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน

ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการแบ่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน	3.48	0.73	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรและมอบหมายงานเหมาะสมกับเวลา	3.44	0.73	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมร่วมกับองค์กรอื่น	3.33	0.82	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	3.10	0.88	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านให้เวลาพักผ่อนกับพนักงานอย่างเพียงพอ	3.10	0.86	ปานกลาง
6. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเป็นมิตรไมตรี	3.17	0.86	ปานกลาง
ภาพรวม	3.27	0.60	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการแบ่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.73) หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรและมอบหมายงานเหมาะสมกับเวลา ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = 0.73) และหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมร่วมกับองค์กรอื่น ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 0.82) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้เวลาพักผ่อนกับพนักงานอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.10$ , S.D. = 0.86)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับคุณภาพชีวิต		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านรู้สึกว่ามีเวลาส่วนตัวให้ครอบครัวและมิตร สหายน้อยเกินไป	3.28	0.82	ปานกลาง
2. ท่านมีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	3.25	0.82	ปานกลาง
3. การทำงานของท่านเป็นอุปสรรคต่อการดำเนิน ชีวิตครอบครัว	3.21	0.91	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกที่ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับ ส่วนตัว ครอบครัวอย่างเหมาะสม	3.50	0.78	มาก
5. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาว่าง ในแต่ละวัน	3.42	0.80	ปานกลาง
6. ปริมาณงานที่ทำมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิต ส่วนตัวของท่าน	3.18	1.00	ปานกลาง
ภาพรวม	3.30	0.53	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากมี 1 รายการ ได้แก่ ท่านรู้สึกที่ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัว ครอบครัวอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.78) ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาว่างในแต่ละวัน ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 0.80) และท่านรู้สึกว่ามีเวลาส่วนตัวให้ครอบครัวและมิตรสหายน้อยเกินไป ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = 0.82) ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานที่ทำมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน ( $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = 1.00)

ตาราง 10 สรุปค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในรายด้านและภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท มินิแมอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี	ระดับคุณภาพชีวิต		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน	3.87	0.43	มาก
2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.25	0.66	ปานกลาง
3. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.15	0.63	ปานกลาง
4. บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน	3.45	0.56	ปานกลาง
5. มนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	3.42	0.61	ปานกลาง
6. ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน	3.27	0.60	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.30	0.53	ปานกลาง
ภาพรวม	3.39	0.44	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D.= 0.44) โดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D.= 0.43) บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D.= 0.56) มนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D.= 0.61) ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D.= 0.63)

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมินิแมอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งแสดงในตาราง 11 ถึง ตาราง 29

ตอนที่ 3.1 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมินิแมอิลีททรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบที (t-test) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิต	เพศ				t	p
	ชาย (n=377)		หญิง (n=377)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน	3.90	0.45	3.86	0.43	0.874	0.059
2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.17	0.68	3.29	0.64	1.531	0.306
3. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.07	0.62	3.18	0.64	1.637	0.810
4. บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน	3.54	0.54	3.41	0.57	2.041	0.734
5. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	3.53	0.62	3.37	0.60	2.260	0.352
6. ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน	3.25	0.60	3.27	0.60	0.264	0.751
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.44	0.50	3.24	0.53	3.408	0.605
ภาพรวม	3.42	0.45	3.38	0.44	0.800	0.747

p > 0.05

จากตาราง 11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ ภาพรวมทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3.2 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิลิกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.111	3	0.370	1.938	0.123
	ภายในกลุ่ม	71.273	373	0.191		
	รวม	72.384	376			
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.067	3	1.356	3.153	0.025*
	ภายในกลุ่ม	160.355	373	0.430		
	รวม	164.422	376			
ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.065	3	1.355	3.391	0.018*
	ภายในกลุ่ม	149.052	373	0.400		
	รวม	153.117	376			
บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.103	3	0.368	1.137	0.334
	ภายในกลุ่ม	120.584	373	0.323		
	รวม	121.687	376			
การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.685	3	0.228	0.604	0.612
	ภายในกลุ่ม	140.917	373	0.378		
	รวม	141.603	376			
ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.562	3	0.521	1.433	0.233
	ภายในกลุ่ม	135.557	373	0.363		
	รวม	137.118	376			
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.852	3	0.284	0.997	0.394
	ภายในกลุ่ม	106.253	373	0.285		
	รวม	107.106	376			
ภาพรวมทั้ง 7 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.225	3	0.408	2.066	0.104
	ภายในกลุ่ม	73.725	373	0.198		
	รวม	74.950	376			

$p^* \leq 0.05$

จากตาราง 12 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามอายุ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นรายคู่โดยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least – Significant Difference) ได้ผลการทดสอบแสดงตามตาราง 13-14

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

อายุ		น้อยกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
	$\bar{X}$	3.42	3.29	3.16	3.47
น้อยกว่า 20 ปี	3.42	-	0.132	0.260	0.051
20-30 ปี	3.29			0.128	0.183
31-40 ปี	3.16				0.311*
มากกว่า 40 ปี	3.47				

$p^* \leq 0.05$

จากตาราง 13 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามอายุ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ระหว่างอายุ 31-40 ปีกับมากกว่า 40 ปี

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุในด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

อายุ		น้อยกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
	$\bar{X}$	3.44	3.19	3.06	3.32
น้อยกว่า 20 ปี	3.44	-	0.250	0.376*	0.115
20-30 ปี	3.19			0.125	0.135
31-40 ปี	3.06				0.261*
มากกว่า 40 ปี	3.32				

$P^* \leq 0.05$

จากตาราง 14 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3.3 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบอิลีกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.708	3	0.236	1.229	0.299
	ภายในกลุ่ม	71.675	373	0.192		
	รวม	72.384	376			
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.592	3	0.197	0.449	0.718
	ภายในกลุ่ม	163.830	373	0.439		
	รวม	164.422	376			
ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.565	3	0.188	0.461	0.710
	ภายในกลุ่ม	152.552	373	0.409		
	รวม	153.117	376			
บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.480	3	0.827	2.587	0.053
	ภายในกลุ่ม	119.207	373	0.320		
	รวม	121.687	376			
การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.028	3	0.343	0.909	0.437
	ภายในกลุ่ม	140.575	373	0.377		
	รวม	141.603	376			
ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.405	3	0.135	0.368	0.776
	ภายในกลุ่ม	136.714	373	0.367		
	รวม	137.118	376			

ตาราง 15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.720	3	0.573	2.030	0.109
	ภายในกลุ่ม	105.385	373	0.283		
	รวม	107.106	376			
ภาพรวมทั้ง 7 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.463	3	0.154	0.773	0.510
	ภายในกลุ่ม	74.486	373	0.200		
	รวม	74.950	376			

$P > 0.05$

จากตาราง 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3.4 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทมินิแบริเอทโรนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.450	3	0.225	1.170	0.312
	ภายในกลุ่ม	71.934	373	0.192		
	รวม	72.384	376			
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.980	3	0.990	2.279	0.104
	ภายในกลุ่ม	162.442	373	0.434		
	รวม	164.422	376			

ตาราง 16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.030	3	1.015	2.512	0.082
	ภายในกลุ่ม	151.087	373	0.404		
	รวม	153.117	376			
บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.613	3	1.807	5.722	0.004**
	ภายในกลุ่ม	118.074	373	0.316		
	รวม	121.687	376			
มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.764	3	0.882	2.359	0.096
	ภายในกลุ่ม	139.839	373	0.374		
	รวม	141.603	376			
ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.961	3	0.981	2.713	0.068
	ภายในกลุ่ม	135.157	373	0.361		
	รวม	137.118	376			
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.630	3	1.815	6.560	0.002**
	ภายในกลุ่ม	103.476	373	0.277		
	รวม	107.106	376			
ภาพรวมทั้ง 7 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.914	2	0.957	4.900	0.008**
	ภายในกลุ่ม	73.036	374	0.195		
	รวม	74.950	376			

$P^{**} \leq 0.01$

จากตาราง 16 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่โดยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least - Significant Difference) ได้ผลการทดสอบแสดงตามตาราง 17-18

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.39	3.60	3.19
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.39	-	0.209**	0.207
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.60			0.417
สูงกว่าปริญญาตรี	3.19			-

$p^{**} \leq 0.01$

จากตาราง 17 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทมีน็แบอิล็กทรอนิกส์ จำแนกตามระดับการศึกษาด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.24	3.45	3.44
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.24	-	0.215**	0.202
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.45			0.012
สูงกว่าปริญญาตรี	3.44			

$p^{**} \leq 0.01$

จากตาราง 18 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาด้านความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

3.4 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท มีนินแบอิลีกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.132	3	0.377	1.975	0.117
	ภายในกลุ่ม	71.252	373	0.191		
	รวม	72.384	376			
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.301	3	1.434	3.340	0.019*
	ภายในกลุ่ม	160.121	373	0.429		
	รวม	154.422	376			
ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.464	3	1.155	2.878	0.036*
	ภายในกลุ่ม	149.653	373	0.401		
	รวม	153.117	376			
บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.511	3	1.170	3.694	0.012*
	ภายในกลุ่ม	118.176	373	0.317		
	รวม	121.687	376			
การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.034	3	2.345	6.499	0.000***
	ภายในกลุ่ม	134.569	373	0.361		
	รวม	141.603	376			
ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.774	3	0.591	1.630	0.182
	ภายในกลุ่ม	135.345	373	0.363		
	รวม	137.118	376			

ตาราง 19 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	6.927	3	2.309	8.598	0.000***
	ภายในกลุ่ม	100.178	373	0.269		
	รวม	107.106	376			
ภาพรวมทั้ง 7 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.877	3	0.626	3.195	0.024*
	ภายในกลุ่ม	73.072	373	0.196		
	รวม	74.950	376			

$p^* \leq 0.05$  ;  $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 19 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานและด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นรายคู่โดยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least – Significant Difference) ได้ผลการทดสอบแสดงตามตาราง 20-24

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า	5,000 - 7,500	7,501 - 10,000	มากกว่า 10,000
$\bar{X}$	2.61	3.23	3.14	3.34
น้อยกว่า 5,000	2.61	-	0.613	0.723
5,000 - 7,500	3.23		0.920	0.110
7,501-10,000	3.14			0.202*
มากกว่า 10,000	3.34			

$p^* \leq 0.05$

จากตาราง 20 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501 – 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

รายได้ต่อเดือน		น้อยกว่า 5,000	5,000 - 7,500	7,501 - 10,000	มากกว่า 10,000
	$\bar{X}$	2.88	3.28	3.02	3.19
น้อยกว่า 5,000	2.88	-	0.396	0.138	0.307
5,000 -7,500	3.28			0.258*	0.891
7,501-10,000	3.02				0.169*
มากกว่า 10,000	3.19				

$P^* \leq 0.05$

จากตาราง 21 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501-10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-7,500 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน

รายได้ต่อเดือน		น้อยกว่า 5,000	5,000 - 7,500	7,501 - 10,000	มากกว่า 10,000
	$\bar{X}$	3.28	3.64	3.50	3.37
น้อยกว่า 5,000	3.28	-	0.355	0.214	0.093
5,000 -7,500	3.64			0.141	0.262*
7,501-10,000	3.50				0.121
มากกว่า 10,000	3.37				

$p^* \leq 0.05$

จากตาราง 22 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-7,500 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน

รายได้ต่อเดือน		น้อยกว่า 5,000	5,000 - 7,500	7,501 - 10,000	มากกว่า 10,000
	$\bar{X}$	2.88	3.69	3.46	3.32
น้อยกว่า 5,000	2.88	-	0.803***	0.571	0.440
5,000 -7,500	3.69			0.231***	0.362***
7,501-10,000	3.46				0.130
มากกว่า 10,000	3.32				

$p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 23 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-7,500 บาทมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500-10,000 บาทมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-7,500 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-7,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

รายได้ต่อเดือน		น้อยกว่า 5,000	5,000 - 7,500	7,501 - 10,000	มากกว่า 10,000
	$\bar{X}$	3.05	3.58	3.34	3.20
น้อยกว่า 5,000	3.05	-	0.529	0.286	0.149
5,000 -7,500	3.58			0.242***	0.379***
7,501-10,000	3.34				0.136***
มากกว่า 10,000	3.20				

$p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 24 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501-10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-7,500 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-7,500 บาท และส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 7,501-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

3.5 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท มินิแบอิลีกทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.045	3	0.348	1.821	0.143
	ภายในกลุ่ม	71.339	373	0.191		
	รวม	72.384	376			
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	12.433	3	4.144	10.171	0.000***
	ภายในกลุ่ม	151.989	373	0.407		
	รวม	164.422	376			
ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.838	3	0.946	2.348	0.072
	ภายในกลุ่ม	150.278	373	0.403		
	รวม	153.117	376			
บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.086	3	1.029	3.235	0.022**
	ภายในกลุ่ม	118.601	373	0.318		
	รวม	121.687	376			
การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.503	3	2.168	5.985	0.001***
	ภายในกลุ่ม	135.100	373	0.362		
	รวม	141.603	376			
ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.402	3	0.801	2.217	0.086
	ภายในกลุ่ม	134.717	373	0.361		
	รวม	137.118	376			
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	4.393	3	1.464	5.317	0.001***
	ภายในกลุ่ม	102.713	373	0.275		
	รวม	107.106	376			
ภาพรวมทั้ง 7 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.161	3	0.387	1.955	0.020*
	ภายในกลุ่ม	73.789	373	0.198		
	รวม	74.950	376			

$p^{**} \leq 0.01$ ;  $p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 25 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นรายคู่โดยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least – Significant Difference) ได้ผลการทดสอบแสดงตามตาราง 26-29

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	2.91	-	0.253***	0.376***	0.621***
5 - 10 ปี	3.16			0.122	0.368***
11 - 15 ปี	3.28				0.245***
มากกว่า 15 ปี	3.53				

P\*\*\* ≤ 0.001

จากตาราง 26 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ในขณะที่พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิต

การทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน

ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	3.42	-	0.141	0.144	0.085
5 - 10 ปี	3.57			0.156**	0.227**
11 - 15 ปี	3.41				0.070
มากกว่า 15 ปี	3.34				

$p^{**} \leq 0.01$

จากตาราง 27 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน

ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	3.32	-	0.273***	0.025	0.026
5 - 10 ปี	3.59			0.247***	0.299***
11 - 15 ปี	3.34				0.051
มากกว่า 15 ปี	3.29				

$P^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 28 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ประสบการณ์ใน การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	3.29	-	0.145	0.039	0.128
5 - 10 ปี	3.43			0.185***	0.273***
11 - 15 ปี	3.25				0.088
มากกว่า 15 ปี	3.16				

$p^{***} \leq 0.001$

จากตาราง 29 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001