

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมาย และการวิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยแสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ และปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

- เพศต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- อายุต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- ระดับการศึกษาต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สถานภาพสมรสต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- ตำแหน่งงานต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- อัตราเงินเดือนต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

เพื่อการสื่อความหมายที่ตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้ตัวอักษรย่อและสัญลักษณ์ต่างๆ เพื่อใช้แทนค่าสถิติดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่วิเคราะห์ t-test
df	หมายถึง	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองคะแนน (Mean Squares)
F	หมายถึง	ค่าสถิติวิเคราะห์ F-test
p	หมายถึง	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 120 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้ง 120 ฉบับ ตรวจสอบแล้ว พบว่า มีความสมบูรณ์จำนวน 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังต่อไปนี้

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา

##### 4.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 120 คน ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน สามารถวิเคราะห์โดยแสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูล ลักษณะประชากรด้านเพศ ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

ลักษณะทางประชากร	ความถี่	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	81.00	67.50
หญิง	39.00	32.50
<b>รวม</b>	<b>120.00</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างพนักงานเพศชายมากกว่าพนักงานเพศหญิง โดยมีเพศชายจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 เพศหญิง 39 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูล ลักษณะประชากรด้านอายุ ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

ลักษณะทางประชากร	ความถี่	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
21- น้อยกว่า 30 ปี	15.00	12.51
30- น้อยกว่า 40 ปี	40.00	33.33
40- น้อยกว่า 50 ปี	43.00	35.83
50 ปีขึ้นไป	22.00	18.33
<b>รวม</b>	<b>120.00</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 พนักงานส่วนใหญ่อายุระหว่าง 40-น้อยกว่า 50 ปี กล่าวคือ มีพนักงานที่อายุระหว่าง 40-น้อยกว่า 50 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 35.83 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 30-น้อยกว่า 40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 พนักงานอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 พนักงานอายุ 21-น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.51 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละข้อมูล ลักษณะประชากรด้านสถานภาพสมรส ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

ลักษณะทางประชากร	ความถี่	ร้อยละ
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	36.00	30.00
สมรส	74.00	61.67
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	10.00	8.33
<b>รวม</b>	<b>120.00</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส กล่าวคือมีพนักงานที่อยู่ในสถานภาพสมรสจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 61.67 รองลงมาเป็นพนักงานที่อยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และพนักงานที่อยู่ในสถานภาพหม้าย หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละข้อมูล ลักษณะประชากรด้านระดับการศึกษา ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

ลักษณะทางประชากร	ความถี่	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29.00	24.17
ปริญญาตรี	76.00	63.33
สูงกว่าปริญญาตรี	15.00	12.50
<b>รวม</b>	<b>120.00</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 ในส่วนของระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มตัวอย่างนั้น พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.17 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละข้อมูล ลักษณะประชากรด้านตำแหน่งงาน ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

ลักษณะทางประชากร	ความถี่	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ผู้จัดการฝ่าย	7.00	5.83
หัวหน้าแผนก	24.00	20.01
หัวหน้างาน	22.00	18.33
เจ้าหน้าที่/พนักงาน	67.00	55.83
<b>รวม</b>	<b>120.00</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 ในส่วนของตำแหน่งงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างนั้น พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 55.83 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.01 พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 และพนักงานที่ระดับตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.83 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละข้อมูล ลักษณะประชากรด้านอัตราเงินเดือน ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

ลักษณะทางประชากร	ความถี่	ร้อยละ
<b>อัตราเงินเดือน</b>		
น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท	10.00	8.33
15,000-น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 40,000 บาท	62.00	51.67
40,000-น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 65,000 บาท	29.00	24.17
65,000 บาทขึ้นไป	19.00	15.83
<b>รวม</b>	<b>120.00</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 รายได้ต่อเดือนของพนักงานกลุ่มตัวอย่างนั้น พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 15,000-น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 40,000 บาท โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 62 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.67 รองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000-น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 65,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.17 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 65,000 บาทขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.83 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละข้อมูล ลักษณะประชากรด้านประสบการณ์ทำงาน ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

ลักษณะทางประชากร	ความถี่	ร้อยละ
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	5.00	4.17
1 – น้อยกว่า 10 ปี	46.00	38.33
10 – น้อยกว่า 20 ปี	30.00	25.00
20 ปีขึ้นไป	39.00	32.50
<b>รวม</b>	<b>120.00</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.7 ประสบการณ์ทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างนั้น พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 1- น้อยกว่า 10 ปี โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 46 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 รองลงมาคือพนักงานที่มีประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 10-น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

#### 4.1.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

##### 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.8 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม</b>			
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนทุกรูปแบบอย่างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.30	0.73	ปานกลาง
1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสมยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.27	0.72	ปานกลาง
<b>2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>			
2.1 หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัย ไม่มีมลพิษต่อสุขภาพอยู่เสมอ	3.62	0.75	มาก
2.2 หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ	3.63	0.84	มาก
<b>3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ</b>			
3.1 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถช่วยให้ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน	3.71	0.76	มาก
3.2 งานของท่านได้ใช้ฝีมือในการทำงาน เกิดความรู้สึกท้าทายและมีคุณค่าในการทำงาน	3.72	0.71	มาก
<b>4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน</b>			
4.1 ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัท ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำรวมถึงรายได้ที่ได้รับอยู่มีความมั่นคง	3.67	0.75	มาก
4.2 ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.49	0.80	มาก
<b>5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม</b>			
5.1 ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.87	0.73	มาก
5.2 ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท อันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.72	0.75	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>6. ด้านประชาธิปไตยการทำงาน</b>			
6.1 ท่านได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	3.78	0.72	มาก
6.2 ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรม	3.28	0.90	ปานกลาง
<b>7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>			
7.1 ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว	3.75	0.75	มาก
7.2 ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.78	0.86	มาก
<b>8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>			
8.1 ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการประเมินผลการทำงานที่โยงไปสู่การได้ค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.48	0.87	มาก
8.2 หน่วยงานที่ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การลดขยะ หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	3.63	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.8 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง 120 คน นั้น ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ในเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากและปานกลาง ทั้งนี้ สามารถสรุประดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด ในแต่ละด้านโดยรวมดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.28	0.68	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.62	0.72	มาก
3. ด้านโอกาสในพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.71	0.69	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน	3.58	0.69	มาก
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.79	0.66	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยการทำงาน	3.53	0.65	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.77	0.74	มาก
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.56	0.69	มาก
<b>รวมเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน</b>	<b>3.61</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 สามารถกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$  และ S.D. = 0.69) โดยเฉพาะด้านบูรณาการด้านสังคมซึ่งอยู่ในระดับที่สูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.79$  และ S.D. = 0.66) รองลงมาคือด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.77$  และ S.D. = 0.74) ด้านโอกาสในพัฒนาความรู้ ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.71$  และ S.D. = 0.69) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.62$  และ S.D. = 0.72) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.58$  และ S.D. = 0.69) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $\bar{X} = 3.56$  และ S.D. = 0.69) ด้านประชาธิปไตยการทำงาน ( $\bar{X} = 3.53$  และ S.D. = 0.65) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นนั้นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $\bar{X} = 28$  และ S.D. = 0.69)

## 2) ระดับผลการปฏิบัติงาน



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. พนักงานปฏิบัติงานได้ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.72	0.65	มาก
2. พนักงานปฏิบัติงานได้ตามข้อกำหนด และงานนั้นมีผลลัพธ์ในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบต่อภาพรวมของบริษัท	3.79	0.65	มาก
3. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจในวิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.71	0.63	มาก
4. พนักงานมีความรู้ความชำนาญในการใช้วัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตลอดจนรู้จักระมัดระวังถึงความปลอดภัยในการใช้งานอยู่เสมอ	3.78	0.72	มาก
5. พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ที่ทำได้อย่างรวดเร็วและเข้าใจได้อย่างถูกต้อง	3.72	0.66	มาก
6. พนักงานมีความขยันหมั่นเพียร ความสนใจเอาใจใส่ในงาน คำนึงถึงความสำคัญของงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.81	0.69	มาก
7. พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ตลอดจนมีน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	3.90	0.63	มาก
8. พนักงานมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและมีความสม่ำเสมอในการมาปฏิบัติงานตลอดทั้งปี	3.81	0.66	มาก
9. พนักงานสามารถติดต่อสื่อสาร ถ่ายทอด และชี้แจงความคิดเรื่องราวต่างๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่ายและตรงประเด็น	3.72	0.69	มาก
10. พนักงานมีการพัฒนาความคิดใหม่ๆ หรือกระบวนการปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.60	0.70	มาก
11. พนักงานให้ความร่วมมือและประสานงานกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.85	0.56	มาก
12. พนักงานมีพฤติกรรมหรือการวางตัวอย่างเหมาะสมตามระเบียบหรือ ข้อบังคับของบริษัท	3.81	0.64	มาก
13. พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดรอบคอบผลงานเป็นที่เชื่อถือได้ โดยผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องคอยควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.77	0.60	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
14. พนักงานมีความสามารถในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาในงาน ตลอดจนสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์	3.64	0.72	มาก
15. พนักงานมีพัฒนาการ หรือชวนขยายความรู้ให้กับตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความรอบรู้ในงานที่ทำหรืองานที่เกี่ยวข้อง	3.69	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.10 ในการศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง 120 คนนั้น ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยพบว่า ผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 7. พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ตลอดจนมีน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 3.90$  และ S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ข้อ 11. พนักงานให้ความร่วมมือและประสานงานกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.85$  และ S.D. = 0.56) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 10. พนักงานมีการพัฒนาความคิดใหม่ๆ หรือ กระบวนการปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.60$  และ S.D. = 0.70)

#### 4.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ โดยพิจารณาจากค่า T-test (Independent Sample T-test) อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยพิจารณาจาก F-test (One-Way ANOVA)

##### 4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

เพศ	n	x	S.D.	t	Sig. (P)
ชาย	81	3.71	0.52	1.31	0.19
หญิง	39	3.84	0.46		

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ดังตาราง 4.11 พบว่าผลการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ 0.05 แสดงว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความเห็นต่อผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงาน ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (P)
ระหว่างกรุป	1.494	3	0.498	2.048	0.111
ในกรุป	28.209	116	0.243		
<b>Total</b>	<b>29.703</b>	<b>119</b>			

จากตารางที่ 4.12 พบว่าอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุของพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงาน ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (P)
ระหว่างกรุป	0.187	2	0.093	0.370	0.692
ในกรุป	29.517	117	0.252		
<b>Total</b>	<b>29.703</b>	<b>119</b>			

จากตารางที่ 4.13 พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าสถานภาพสมรสของพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (P)
ระหว่างกรุป	2.302	2	1.151	4.915	0.009
ในกรุป	27.401	117	0.234		
<b>Total</b>	<b>29.703</b>	<b>119</b>			

จากตารางที่ 4.14 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ามีอย่างน้อย 1 คู่ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe's Medthod)

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	3.51	-	-	-
ปริญญาตรี	76	3.83	0.3217*	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	15	3.84	0.3319	0.0101	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 พบว่าค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 1 คู่ (2 กับ 1) ได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีผลการปฏิบัติงานสูงพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงาน ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (P)
ระหว่างกรุป	2.928	3	.976	4.229	0.007
ในกรุป	26.775	116	.231		
<b>Total</b>	<b>29.703</b>	<b>119</b>			

จากตารางที่ 4.16 พบว่าระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ามีอย่างน้อย 1 คู่ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison) จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	ผู้จัดการฝ่าย	หัวหน้าแผนก	หัวหน้างาน	เจ้าหน้าที่/พนักงาน
ผู้จัดการฝ่าย	7	4.17	-	-	-	-
หัวหน้าแผนก	24	3.83	0.3464	-	-	-
หัวหน้างาน	22	3.92	1.2562	0.0901	-	-
เจ้าหน้าที่/พนักงาน	67	3.63	0.5405	0.1941	0.2843	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่าจากการทดสอบแสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison) ตามตำแหน่งงาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe's Method) พบว่าไม่มีคู่ใดที่ส่งผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงาน ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (P)
ระหว่างกรุป	2.953	3	0.984	4.269	0.007
ในกรุป	26.750	116	0.231		
<b>Total</b>	<b>29.703</b>	<b>119</b>			

จากตารางที่ 4.18 พบว่าอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ามีอย่างน้อย 1 คู่ มีผลต่อผลการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison) จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของเชฟเฟ่ (Scheffe's Medthod)

เงินเดือน	N	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือ เทียบเท่า 15,000 บาท	15,000 บาท น้อยกว่า – 40,000 บาท	40,000 บาท น้อยกว่า – 65,000 บาท	65,000 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่าหรือ เทียบเท่า 15,000 บาท	10	4.08	-	-	-	-
15,000 บาท น้อยกว่า – 40,000 บาท	62	3.61	0.4671*	-	-	-
40,000 บาท น้อยกว่า – 65,000 บาท	29	3.84	0.2386	0.2284	-	-
65,000 บาท ขึ้นไป	19	3.91	0.1747	0.2923	0.0638	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 พบว่าค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 1 คู่ (2 กับ 1) ได้แก่ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 บาท น้อยกว่า – 40,000 บาท มีผลการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสพการณ์ทำงานต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (P)
ระหว่างกรุป	4.272	3	1.424	6.495	0.000
ในกรุป	25.431	116	0.219		
<b>Total</b>	<b>29.703</b>	<b>119</b>			

จากตารางที่ 4.20 พบว่าระดับประสพการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการปฏิบัติการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ามีอย่างน้อย 1 กลุ่ม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานต่างกัน

**ตารางที่ 4.21** แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison) จำแนกตามประสพการณ์ทำงานโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบคู่ของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1 ปี-น้อยกว่า 10 ปี	10 ปี-น้อยกว่า 20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	5	4.37	-	-	-	-
1 ปี – น้อยกว่า 10 ปี	46	3.58	0.7907*	-	-	-
10 ปี – น้อยกว่า 20 ปี	30	3.71	0.6644*	0.1262	-	-
20 ปีขึ้นไป	39	3.91	0.4639	0.3267*	0.2005	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 พบว่าค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 3 คู่ (2 กับ 1,3 กับ 1 และ 4 กับ 2) ได้แก่ พนักงานที่มีประสพการณ์ทำงานระหว่าง 1 ปีน้อยกว่า 10 ปี มีผลการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสพการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี พนักงานที่มีประสพการณ์ทำงานระหว่าง 10 ปี น้อยกว่า 20 ปี มีผลการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีประสพการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี พนักงานที่มีอายุที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีประสพการณ์ทำงานอายุงานระหว่าง 1 ปีน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## 2. สมมติฐานข้อ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบ เป็นขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหลายตัวต่อตัวแปรตาม แสดงในตาราง 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัย โดยรวมที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of The Estimate
3	0.677	0.50	0.445	0.3723

จากตารางที่ 4.22 พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยทั้ง 8 ด้านมีอิทธิต่อผลการปฏิบัติงานถึง 50% การพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.3723

ตารางที่ 4.23 การตรวจสอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
3	Regression	13.620	3	4.540	32.746	0.00
	Residual	16.082	116	0.139		
	<b>Total</b>	<b>29.703</b>	<b>119</b>			

a. Predictors : (Constant) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, โอกาสในพัฒนาความรู้ความสามารถ, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน, การบูรณาการด้านสังคม, ประชาธิปไตยการทำงาน, ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, ความเกี่ยวข้องกับสังคม

b. Dependent Variable : ผลการปฏิบัติงาน



ตารางที่ 4.24 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อผล  
การปฏิบัติงานของพนักงาน

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและ ยุติธรรม	-	-	0.35	0.467	0.642
	ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	-	-	0.176	1.961	0.052
	ด้านโอกาสในพัฒนา ความรู้ความสามารถ	0.197	0.059	0.271	3.349*	0.001
	ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในที่ ทำงาน	-	-	0.006	0.066	0.948
	ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม	0.197	0.061	0.333	4.165*	0.000
	ด้านประชาธิปไตย การทำงาน	-	-	0.47	0.541	0.590
	ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	0.172	0.052	0.256	3.321*	0.001
	ด้านความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคม	-	-	0.78	0.877	0.382

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 R = 0.68, R Square = 0.50, SEest = 0.3723, F = 11.029,  
Sig. F = 0.001

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.419 + 0.916^*(SOCL) + 0.197^*(OPPO) + 0.172^*(LIFBL)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.346^* + 0.271^* + 0.256^*$$

จากตารางที่ 4.24 การบูรณาการด้านสังคม (SOCL) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (OPPO) และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (LIFBL) ร่วมกันอภิปรายกันความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QUAL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการบูรณาการด้านสังคม (SOCL) เป็นอันดับที่ 1 มีค่า Sig. = 0.000 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (OPPO) เป็นอันดับที่ 2 มีค่า Sig. = 0.001 และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (LIFBL) เป็นอันดับที่ 3 มีค่า Sig. = 0.001 ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปผลการทดสอบ ได้ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงผลสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
<b>สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน</b>		
1.1 เพศ		✓
1.2 อายุ		✓
1.3 สถานภาพสมรส		✓
1.4 ระดับการศึกษา	✓	
1.5 ตำแหน่งงาน		✓
1.6 อัตราเงินเดือน	✓	
1.7 ประสบการณ์ทำงาน	✓	
<b>สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด</b>		
2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม		✓
2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		✓
2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	✓	
2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในที่ทำงาน		✓
2.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม	✓	
2.6 ด้านประชาธิปไตยการทำงาน		✓
2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓	
2.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม		✓