

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล - ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงงานผลิตอาหาร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 91 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆและเสนอผลการวิจัยโดยจำแนกออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่งหน้าที่งาน อายุงาน และรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation)

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation)

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ

SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของความแปรผัน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t- Distribution
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่งหน้าที่งาน อายุงาน และรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ดังนี้

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	54	59.3
หญิง	37	40.7
<b>รวม</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 และเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ดังนี้

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	18	19.8
31 – 40 ปี	40	44.0
41 – 50 ปี	33	36.2
51 – 60 ปี	0	0.0
<b>รวม</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน ดังนี้

จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 และอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับตำแหน่งงาน ดังนี้

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการ	5	5.5
หัวหน้างาน	10	11.0
พนักงาน	76	83.5
<b>รวม</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน ดังนี้

จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นพนักงาน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 รองลงมาเป็นหัวหน้างาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และในระดับผู้จัดการจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน ดังนี้

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	8	8.8
1 – 5 ปี	15	16.5
6 – 10 ปี	38	41.8
11 – 15 ปี	16	17.6
16 – 20 ปี	7	7.7
มากกว่า 20 ปี	7	7.7
<b>รวม</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน ดังนี้

จำแนกตามอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีอายุงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 อายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 อายุงานน้อยกว่า 1 ปีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 อายุงานระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	40	44.0
20,001 – 30,000 บาท	27	29.7
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	24	26.3
<b>รวม</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน ดังนี้

จำแนกตามอัตรารายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีรายได้รวมเฉลี่ยต่ำกว่า 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมามีรายได้รวมเฉลี่ยระหว่าง 20,001 – 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รายได้รวมเฉลี่ย มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6 ถึง ตารางที่ 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

คุณลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญที่หลากหลายในการปฏิบัติจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.54	.898	มาก
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละวันเป็นงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน	3.00	.667	ปานกลาง
3. ท่านสามารถระบุว่าจะงานที่รับผิดชอบอยู่มีลักษณะ ขั้นตอนวิธีการทำงาน จนเห็นผลสำเร็จได้อย่างไร	4.09	.709	มาก
4. ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการได้รับมอบหมายงานทุกครั้งเพื่อจะได้กำหนดกระบวนการและวิธีการที่เหมาะสม	3.79	.675	มาก
5. งานที่ท่านทำ เป็นประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงาน ภายใน ภายนอกและบริษัท	3.53	.720	มาก
6. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลประโยชน์ขององค์กร	3.90	.700	มาก
7. ท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	3.87	.718	มาก
8. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที	3.21	.961	ปานกลาง
9. หัวหน้างานได้แจ้งผลการทำงานตามเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	4.29	.583	มากที่สุด
10. ท่านได้รับทราบผลการทำงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จของงาน และความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	3.82	.693	มาก

สรุปตัวแปรคุณลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความหลากหลายของทักษะ	3.89	.431	มาก
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.73	.634	มาก
3. ความสำคัญของงาน	4.38	.603	มากที่สุด
4. ความมีอิสระในการทำงาน	3.76	.660	มาก
5. ผลสะท้อนจากงาน	3.54	.750	มาก
<b>คุณลักษณะงานโดยรวม</b>	<b>3.89</b>	<b>.430</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะงาน พบว่า คุณลักษณะงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการที่หัวหน้างานได้แจ้งผลการทำงานตามเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ ) รองลงมาคือ พนักงานสามารถระบุงานที่รับผิดชอบอยู่มีลักษณะขั้นตอนวิธีการทำงาน จนเห็นผลสำเร็จได้อย่างไร ( $\bar{X} = 4.09$ ) และพนักงานคิดว่างานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผล ประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.90$ ) ตามลำดับ และพบว่า พนักงานคิดงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวันเป็นงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด ( $\bar{X} = 3.00$ )

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อคุณลักษณะงานเป็นรายด้าน พบว่า ความสำคัญของงานอยู่ในระดับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ ) และอีก 4 ด้านที่เหลือพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ( $\bar{X} = 3.89$ ) ความมีอิสระในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $\bar{X} = 3.73$ ) และผลสะท้อนจากงาน ( $\bar{X} = 3.54$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	3.60	.758	มาก
2. สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน	3.71	.934	มาก
3. สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานได้	3.78	.772	มาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	3.85	.906	มาก
5. สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	3.73	.790	มาก
6. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	3.59	.943	มาก
7. สามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้น	3.64	.796	มาก
8. สามารถระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน	3.69	.812	มาก
9. มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.82	.914	มาก
10. สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	3.57	.884	มาก
11. สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงาน	3.51	.861	มาก
12. สามารถสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน	3.57	.933	มาก
13. มีความตั้งใจในการทำงานอย่างแน่วแน่	4.00	.830	มาก
14. มีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	3.65	.935	มาก
15. สามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อถือ	3.55	.922	มาก
16. สามารถปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานเคารพและศรัทธา	3.66	.806	มาก
17. สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา	3.64	.876	มาก
18. มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างเต็มที่	3.87	.833	มาก
19. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	3.78	.800	มาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
20. มอบหมายงานที่ทำทายความสามารถของ ผู้ร่วมงาน	3.71	.793	มาก
21. สนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยวิธีการใหม่ ๆ	3.64	.810	มาก
22. สามารถตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่ สำคัญว่ามีความเหมาะสมหรือไม่	3.62	.610	มาก
23. ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.14	.973	มาก
24. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ	3.88	.800	มาก
25. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	3.60	.953	มาก
26. ให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานเท่าเทียมกัน โดย ปราศจากอคติใด ๆ	4.01	.888	มาก
27. วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของ ผู้ร่วมงานได้	3.75	.851	มาก
28. รับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ	3.90	.804	มาก
29. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็น รายบุคคล	3.49	1.047	มาก
สรุปตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง	3.70	.704	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.67	.788	มาก
3. การส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม	3.77	.650	มาก
4. การมอบหมายงานที่ทำทายให้แก่พนักงาน	3.77	.715	มาก
<b>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม</b>	<b>3.72</b>	<b>.658</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการที่หัวหน้างานให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมาคือ หัวหน้างานให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานเท่าเทียมกัน โดยปราศจากอคติใด ๆ ( $\bar{X} = 4.01$ ) และ



หัวหน้างานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างแน่วแน่ ( $\bar{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ และพบว่าหัวหน้างาน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด ( $\bar{X} = 3.49$ )

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ได้แก่ การส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ( $\bar{X} = 3.77$ ) การมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้แก่พนักงาน ( $\bar{X} = 3.77$ ) การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ( $\bar{X} = 3.70$ ) และการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 3.67$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้เงินเดือนหรือผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยันแก่ท่านอย่างเหมาะสมและเป็นที่น่าพอใจ	3.54	.981	มาก
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่ท่านและพนักงานอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ	3.67	.746	มาก
3. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.31	.839	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่น ๆ	3.49	.970	มาก
5. ท่านคิดว่าองค์กรเห็นความสำคัญของท่าน ต้องการที่จะธำรงรักษาท่านไว้ และท่านสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้อย่างมั่นคง	3.54	.735	มาก
6. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และมีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต	4.09	.770	มาก
7. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดีและปฏิบัติต่อท่านอย่างไร้เกียรติ	3.70	.888	มาก
8. ท่านคิดว่าท่านได้ทำงานในองค์กรที่มีเกียรติ ได้ทำงานที่ได้รับการยอมรับจากองค์กรและสังคม	3.89	.737	มาก

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
9. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านจัดให้ท่านได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ไม่มี ความกดดันและความเครียด	3.53	.970	มาก
10. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ท่านได้ทำงานอย่างสะดวกสบาย	3.29	.898	ปานกลาง
สรุปตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.60	.801	มาก
2. ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.40	.814	ปานกลาง
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.81	.698	มาก
4. ด้านจิตวิทยาสังคม	3.80	.719	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.41	.730	มาก
<b>การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม</b>	<b>3.60</b>	<b>.517</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานคิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และมีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมาคือ พนักงานคิดว่าได้ทำงานในองค์กรที่มีเกียรติ ได้ทำงานที่ได้รับการยอมรับจากองค์กรและสังคม ( $\bar{X} = 3.89$ ) และพนักงานคิดว่าองค์กรมีความเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดีและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างให้เกียรติ ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ และพบว่า พนักงานคิดว่าองค์กรให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ได้ทำงานอย่างสะดวกสบายงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.29$ )

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับมากจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านจิตวิทยาสังคม ( $\bar{X} = 3.80$ ) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.60$ ) และด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.41$ ) ตามลำดับ โดยมีด้านโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.40$ )

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพตามสภาพเศรษฐกิจ	3.05	.721	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสม ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	2.91	.825	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัย ไม่มีมลพิษต่อสุขภาพอยู่เสมอ	3.64	.863	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ	3.84	.820	มาก
5. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทายความสามารถช่วยให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน	3.22	1.181	ปานกลาง
6. งานของท่านได้ใช้ฝีมือในการทำงาน เกิดความรู้สึก ทำทายและมีคุณค่าในการทำงาน	3.34	1.067	ปานกลาง
7. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.41	.919	มาก
8. ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัท ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำรวมถึงรายได้ที่ได้รับอยู่มีความมั่นคง	3.47	.835	มาก
9. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.40	.905	ปานกลาง
10. ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานในบริษัทมีความโปร่งใสและยุติธรรม	3.54	.886	มาก
11. ท่านได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	3.23	.790	ปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
12. ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการประเมินผลการทำงานที่ โยงไปสู่การได้ค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.08	1.147	ปานกลาง
13. ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่าง ส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว	3.86	.889	มาก
14. ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนิน ชีวิตครอบครัว	3.29	.860	ปานกลาง
15. ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ของ บริษัทอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.53	.970	มาก
16. หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อ สังคม เช่น ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การลด ขยะ หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	3.29	.898	ปานกลาง

  

สรุปตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	2.98	.685	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.74	.786	มาก
3. ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.28	1.054	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.44	.833	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.31	.805	ปานกลาง
6. ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร	3.31	.631	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว	3.57	.777	มาก
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.41	.730	มาก
<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม</b>	<b>3.38</b>	<b>.524</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.86$ ) รองลงมาคือ องค์กรมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.84$ ) และองค์กรมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้มีความสะอาด ปลอดภัย

ไม่มีมลพิษต่อสุขภาพอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.64$ ) ตามลำดับ และพบว่า พนักงานคิดว่าได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสม ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.91$ )

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.74$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.57$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.44$ ) และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $\bar{X} = 3.41$ ) ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตการทำงานอีก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 3.31$ ) ด้านธรรมเนียมในองค์กร ( $\bar{X} = 3.31$ ) ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.28$ ) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.98$ )

**ตารางที่ 4.10** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง	4.11	.795	มาก
2. ท่านทำงานอย่างมีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้	4.09	.839	มาก
3. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามความคาดหวังของบริษัท	4.05	.705	มาก
4. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณมาก	3.55	.637	มาก
5. ท่านใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.91	.709	มาก
6. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด	4.21	.675	มากที่สุด
7. ท่านทำงาน โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างประหยัด	3.97	.690	มาก
8. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่ช่วยลดต้นทุนในการทำงานลงโดยยังได้รับผลงานตามต้องการ	3.65	.689	มาก

สรุปตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.10	.712	มาก
2. ด้านปริมาณของงาน	3.80	.572	มาก
3. ด้านเวลา	4.06	.586	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.81	.526	มาก
<b>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม</b>	<b>3.94</b>	<b>.474</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานสามารถทำงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ ) รองลงมาคือ พนักงานสามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.11$ ) และพนักงานทำงานอย่างมีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้ ( $\bar{X} = 4.09$ ) ตามลำดับ และพบว่า พนักงานสามารถทำงานได้ปริมาณมากในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ )

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.10$ ) ด้านเวลา ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 3.81$ ) และด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งหน้าที่งาน อายุงาน รายได้รวมโดยเฉลี่ยมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับตำแหน่งหน้าที่งาน อายุงาน รายได้รวมโดยเฉลี่ยมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$  เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธ

ทสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	p-value
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เพียงพอ	ชาย	2.981	0.758	-0.034	0.973
	หญิง	2.986	0.571		
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ชาย	3.824	0.880	1.291	0.200
	หญิง	3.608	0.614		
3. ด้านพัฒนาความสามารถของ บุคลากร	ชาย	3.398	1.039	1.293	0.199
	หญิง	3.108	1.068		
4. ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคง ในงาน	ชาย	3.565	0.813	1.753	0.083
	หญิง	3.257	0.838		
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	ชาย	3.407	0.875	1.355	0.159
	หญิง	3.176	0.679		
6. ด้านธรรมณูญในองค์กร	ชาย	3.259	0.564	-0.883	0.380
	หญิง	3.378	0.721		
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตส่วนตัว	ชาย	3.639	0.892	1.001	0.320
	หญิง	3.473	0.565		
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ สังคม	ชาย	3.537	0.782	2.098	0.039*
	หญิง	3.216	0.607		
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	ชาย	3.451	0.509	1.587	0.116
	หญิง	3.275	0.536		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.11 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.116 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  ดังนั้นสรุปว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ค่า p-value เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$  อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	6.420	2	3.210	7.889	0.001*
	ภายในกลุ่ม	35.806	88	0.407		
	รวม	42.225	90			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.240	2	1.620	2.719	0.071
	ภายในกลุ่ม	52.431	88	0.596		
	รวม	55.670	90			
3. ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	22.227	2	11.113	12.558	0.000*
	ภายในกลุ่ม	77.878	88	0.885		
	รวม	100.104	90			
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.238	2	1.119	1.636	0.201
	ภายในกลุ่ม	60.179	88	0.684		
	รวม	62.418	90			



คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	10.152	2	5.076	9.273	0.000*
	ภายในกลุ่ม	48.172	88	0.547		
	รวม	58.324	90			
6. ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.761	2	0.380	0.953	0.389
	ภายในกลุ่ม	35.124	88	0.399		
	รวม	35.885	90			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.916	2	0.458	0.755	0.473
	ภายในกลุ่ม	53.370	88	0.606		
	รวม	54.286	90			
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.294	2	0.647	1.220	0.300
	ภายในกลุ่ม	46.662	88	0.530		
	รวม	47.956	90			
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.726	2	1.363	5.452	0.006*
	ภายในกลุ่ม	21.995	88	0.250		
	รวม	24.721	90			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.12 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ดังนั้นสรุปว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ซึ่งแสดงผลในตารางที่ 4.13

เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ค่า p-value เท่ากับ 0.001 ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ค่า p-value เท่ากับ 0.000 และด้านการบูรณาการทางสังคม ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านการบูรณาการทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ซึ่งแสดงผลในตารางที่ 4.14 – 4.16

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม  
จำแนกตามอายุ

อายุ	n	Mean	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม		
			[Mean Difference (I-J)]		
			21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี
21 – 30 ปี	18	3.413		0.216 (0.131)	-0.170 (0.249)
31 – 40 ปี	40	3.197			-0.386* (0.001*)
41 – 50 ปี	33	3.583			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม พบว่า

กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31- 40 ปี ค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31- 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 31- 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.386

โดย พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.583

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอจำแนกตามอายุ

อายุ	n	Mean	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม		
			[Mean Difference (I-J)]		
			21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี
21 – 30 ปี	18	2.639		-0.224 (0.220)	-0.679* (0.000*)
31 – 40 ปี	40	2.863			-0.455* (0.003*)
41 – 50 ปี	33	3.318			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ พบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุ 21- 30 ปี ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 21- 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 21- 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.679

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$   $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31- 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 31- 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.456

โดยพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.318

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนา  
ความสามารถของบุคลากรจำแนกตามอายุ

อายุ	n	Mean	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม		
			[Mean Difference (I-J)]		
			21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี
21 – 30 ปี	18	3.806		1.081*	0.139
				(0.000*)	(0.616)
31 – 40 ปี	40	2.725			-.941*
					(0.000*)
41 – 50 ปี	33	3.667			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร พบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 21- 30 ปี ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 21- 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 21- 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.081

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$   $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31- 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 31- 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.942

โดยพนักงานที่มีอายุ 21- 30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.806

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมจำแนกตามอายุ

อายุ	n	Mean	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม [Mean Difference (I-J)]		
			21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี
21 – 30 ปี	18	3.222		0.222 (0.293)	-0.520* (0.019*)
31 – 40 ปี	40	3.000			-0.742* (0.000*)
41 – 50 ปี	33	3.742			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมพบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุ 21- 30 ปี ค่า p-value เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 21- 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 21- 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31- 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุ 31- 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.742

โดยพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.742

1.3 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$  ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	0.579	2	0.289	0.611	0.545
	ภายในกลุ่ม	41.647	88	0.473		
	รวม	42.225	90			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.148	2	0.074	0.117	0.889
	ภายในกลุ่ม	55.522	88	0.631		
	รวม	55.670	90			
3. ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.485	2	0.743	0.663	0.518
	ภายในกลุ่ม	98.619	88	1.121		
	รวม	100.104	90			
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.718	2	0.859	1.245	0.293
	ภายในกลุ่ม	60.700	88	0.690		
	รวม	62.418	90			
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.066	2	1.533	2.442	0.093
	ภายในกลุ่ม	55.258	88	0.628		
	รวม	58.324	90			

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.108	2	0.054	0.132	0.876
	ภายในกลุ่ม	35.777	88	0.407		
	รวม	35.885	90			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.597	2	0.298	0.489	0.615
	ภายในกลุ่ม	53.689	88	0.610		
	รวม	54.286	90			
8. ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.232	2	0.116	0.214	0.808
	ภายในกลุ่ม	47.724	88	0.542		
	รวม	47.956	90			
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>0.197</b>	<b>2</b>	<b>0.099</b>	<b>0.354</b>	<b>0.703</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>24.523</b>	<b>88</b>	<b>0.279</b>		
	รวม	<b>24.721</b>	<b>90</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.17 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.705 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  ดังนั้นสรุปว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่า p-value มากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  ดังนั้นสรุปว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 1.4 บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$  อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	10.062	5	2.012	5.319	0.000*
	ภายในกลุ่ม	32.163	85	0.378		
	รวม	42.225	90			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	7.172	5	1.434	2.514	0.036*
	ภายในกลุ่ม	48.499	85	0.571		
	รวม	55.670	90			
3. ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	22.710	5	4.542	4.988	0.000*
	ภายในกลุ่ม	77.394	85	0.911		
	รวม	100.104	90			
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.407	5	1.481	2.289	0.053
	ภายในกลุ่ม	55.011	85	0.647		
	รวม	62.418	90			
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.527	5	0.105	0.155	0.978
	ภายในกลุ่ม	57.797	85	0.680		
	รวม	58.324	90			
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.744	5	1.749	5.477	0.000*
	ภายในกลุ่ม	27.141	85	0.319		
	รวม	35.885	90			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	12.061	5	2.412	4.856	0.001*
	ภายในกลุ่ม	42.225	85	0.497		
	รวม	54.286	90			
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.492	5	1.498	3.147	0.012*
	ภายในกลุ่ม	40.464	85	0.476		
	รวม	47.956	90			
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.334	5	0.467	1.772	0.127
	ภายในกลุ่ม	22.387	85	0.263		
	รวม	24.721	90			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05



ผลจากตารางที่ 4.18 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.127 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  ดังนั้นสรุปว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 โดยแต่ละด้านมีค่า p-value เท่ากับ 0.000, 0.036, 0.000, 0.001 และ 0.012 ตามลำดับ จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  สรุปได้ว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ซึ่งแสดงผลในตารางที่ 4.19 – 4.24

**ตารางที่ 4.19** ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	Mean	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม [Mean Difference (I-J)]					
			น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6-10	11-15	16-20	มากกว่า 20 ปี
น้อยกว่า 1 ปี	8	3.313		1.045*	0.260	.125	.312	.0267
				(0.000*)	(0.281)	(0.640)	(0.329)	(0.933)
1 - 5 ปี	15	2.267			-0.785*	-0.920*	-0.733*	-1.019*
					(0.000*)	(0.000*)	(0.011*)	(0.001*)
6-10	38	3.053				-0.134	.052	-0.233
						(0.464)	(0.836)	(0.360)
11-15	16	3.188					.187	-0.098
							(0.503)	(0.725)
16-20	7	3.000						-0.285
								(0.387)
มากกว่า 20 ปี	7	3.286						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05



โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.313

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	Mean	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม [Mean Difference (I-J)]					
			น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6-10	11-15	16-20	มากกว่า 20 ปี
น้อยกว่า 1 ปี	8	3.188		-0.613 (0.067)	-0.431 (0.146)	-1.03125* (0.002*)	-.74107 (0.061)	-.38393 (0.329)
1 - 5 ปี	15	3.800			0.181579 (0.433)	-0.41875 (0.127)	-0.12857 (0.711)	0.228571 (0.510)
6-10	38	3.618				-.60033* (0.009*)	-.31015 (0.321)	.04699 (0.880)
11-15	16	4.219					.29018 (0.399)	.64732 (0.062)
16-20	7	3.929						.35714 (0.379)
มากกว่า 20 ปี	7	3.571						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี ค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 11-15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.031

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี ค่า p-value เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 11-15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.633

โดยกลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 11- 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.219

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	Mean	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม [Mean Difference (I-J)]					
			น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6-10	11-15	16-20	มากกว่า 20 ปี
น้อยกว่า 1 ปี	8	4.063		0.563 (0.182)	1.023* (0.007*)	.343 (0.408)	2.062* (0.000*)	.562 (0.258)
1 - 5 ปี	15	3.500			0.460 (0.117)	-0.218 (.525)	1.500* (0.001*)	0.000 (1.000)
6-10	38	3.039				-0.679* (0.019*)	1.039* (0.010*)	-0.460 (0.244)
11-15	16	3.719					1.718* (0.000*)	.218 (0.614)
16-20	7	2.000						-1.500* (0.004*)
มากกว่า 20 ปี	7	3.500						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร พบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุงาน 6- 10 ปี และพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ค่า p-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 6- 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากรแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า



กลุ่มที่ 7 พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 16- 20 ปี ค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ มากกว่า 20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 16- 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16- 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.500

โดยกลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.063

**ตารางที่ 4.22** ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุษย์ ในองค์กร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	Mean	น้อยกว่า 1 ปี	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม [Mean Difference (I-J)]				มากกว่า 20 ปี
				1 - 5 ปี	6-10	11-15	16-20	
น้อยกว่า 1 ปี	8	3.625		.725*	.493*	.0312	-.303	.125
				(0.004*)	(0.027*)	(0.899)	(0.302)	(0.670)
1 - 5 ปี	15	2.900			-0.231	-.693*	-1.028*	-.600*
					(0.183)	(0.001*)	(0.000*)	(0.023*)
6-10	38	3.132				-.462*	-.796*	-.368
						(0.007*)	(0.001*)	(0.117)
11-15	16	3.594					-.334	.093
							(0.195)	(0.715)
16-20	7	3.929						.428
								(0.160)
มากกว่า 20 ปี	7	3.500						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุษย์ในองค์กร พบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี และพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่า



- 15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.462

กลุ่มที่ 7 พนักงานที่มีอายุงาน 16 -20 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี ค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16 -20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.797

โดยกลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 16 -20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.929

**ตารางที่ 4.23** ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	Mean	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม [Mean Difference (I-J)]					มากกว่า 20 ปี
			น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6-10	11-15	16-20	
น้อยกว่า 1 ปี	8	4.063		.862*	.654*	.437	-.508	.491
				(0.006*)	(0.019*)	(0.155)	(0.167)	(0.182)
1 - 5 ปี	15	3.200			-0.207	-0.425	-1.371*	-0.371
					(0.336)	(0.097)	(0.000*)	(0.253)
6-10	38	3.408				-.217	-1.163*	-.163
						(0.304)	(0.000*)	(0.574)
11-15	16	3.625					-.946*	.053
							(0.004*)	(0.867)
16-20	7	4.571						1.000*
								(0.010*)
มากกว่า 20 ปี	7	3.571						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวพบว่า





พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.000

โดยกลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 16-20 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.571

**ตารางที่ 4.24** ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	Mean	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม [Mean Difference (I-J)]					มากกว่า 20 ปี
			น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6-10	11-15	16-20	
น้อยกว่า 1 ปี	8	3.688		0.288 (0.344)	.569* (0.037*)	-.187 (0.532)	.116 (0.746)	.258 (0.470)
1 - 5 ปี	15	3.400			0.281 (0.184)	-0.475 (0.059)	-0.171 (0.589)	-0.028 (0.928)
6-10	38	3.118				-.756* (0.000*)	-.453 (0.114)	-.310 (0.278)
11-15	16	3.875					.303 (0.334)	.446 (0.157)
16-20	7	3.571						.142 (0.699)
มากกว่า 20 ปี	7	3.429						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมพบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี และพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ค่า p-value เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.569

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.757

โดยกลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 11 - 15 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.875

- 1.5 บุคลากรที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน  
 $H_0$  รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน  
 $H_1$  รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ประชากร หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) F-test ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	1.324	2	0.662	1.424	0.246
	ภายในกลุ่ม	40.901	88	0.465		
	รวม	42.225	90			

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.340	2	1.170	1.931	0.151
	ภายในกลุ่ม	53.330	88	0.606		
	รวม	55.670	90			
3. ด้านพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	7.786	2	3.893	3.711	0.028*
	ภายในกลุ่ม	92.319	88	1.049		
	รวม	100.104	90			
4. ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.489	2	1.244	1.827	0.167
	ภายในกลุ่ม	59.929	88	0.681		
	รวม	62.418	90			
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.289	2	3.644	6.284	0.003*
	ภายในกลุ่ม	51.035	88	0.580		
	รวม	58.324	90			
6. ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.296	2	2.648	7.618	0.001*
	ภายในกลุ่ม	30.589	88	0.348		
	รวม	35.885	90			
7. ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.478	2	1.739	3.012	0.054
	ภายในกลุ่ม	50.807	88	0.577		
	รวม	54.286	90			
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.869	2	2.434	4.972	0.009*
	ภายในกลุ่ม	43.087	88	0.490		
	รวม	47.956	90			
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.433	2	1.217	4.804	0.010*
	ภายในกลุ่ม	22.287	88	0.253		
	รวม	24.721	90			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.25 การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ

สมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ดังนั้นสรุปว่า รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ซึ่งแสดงผลในตารางที่ 4.26

เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม ค่า p-value เท่ากับ 0.008 ด้านธรรมเนียมในองค์กร ค่า p-value เท่ากับ 0.003 และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ค่า p-value เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  สรุปได้ว่า รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ซึ่งแสดงผลในตารางที่ 4.27 – 4.29

**ตารางที่ 4.26** ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	Mean	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม [Mean Difference (I-J)]		
			ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
ต่ำกว่า 20,000 บาท	40	3.328		-.290* (0.023*)	.130 (0.319)
20,001-30,000 บาท	27	3.618			0.420* (0.004*)
มากกว่า 30,000 บาท	24	3.197			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่างกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมพบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ค่า p-value เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.290

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.420

โดยกลุ่มที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีระดับต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.618

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการ บำรุง การทางสังคม จำแนกตามรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	Mean	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม [Mean Difference (I-J)]		
			ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
ต่ำกว่า 20,000 บาท	40	3.412		-.161 (0.397)	.558* (0.006)
20,001-30,000 บาท	27	3.574			.719* (0.001*)
มากกว่า 30,000 บาท	24	2.854			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่างกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบำรุงการทางสังคมพบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบำรุงการทางสังคมแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคม ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.791

โดยกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.574

**ตารางที่ 4.28** ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมณูญ ในองค์กร จำแนกตามรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	Mean	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม [Mean Difference (I-J)]		
			ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
ต่ำกว่า 20,000 บาท	40	3.075		-.57315* (0.000*)	-.238 (0.122)
20,001-30,000 บาท	27	3.648			.335* (0.045*)
มากกว่า 30,000 บาท	24	3.312			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่างกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร พบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.573

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ค่า p-value เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร แตกต่างกับพนักงาน

ที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.335

โดยกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาทมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.648

**ตารางที่ 4.29** ผลการวิเคราะห์ผลต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	Mean	ผลต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม [Mean Difference (I-J)]		
			ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
ต่ำกว่า 20,000 บาท	40	3.288		-.472* (0.008*)	.0791 (0.662)
20,001-30,000 บาท	27	3.759			0.550 (.006*)
มากกว่า 30,000 บาท	24	3.208			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่างกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ค่า p-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.472

กลุ่มที่ 2 พนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึง



ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.550

โดยกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาทมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 3.759

**สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน**

$H_0$  ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

$H_1$  ปัจจัยมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลตัวแปรตามเพียงตัวเดียว สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.30

**ตารางที่ 4.30** แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัย 14 ด้าน โดยรวมที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.892	0.796	0.758	0.24761

a.Predict : (Constant), ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน ด้านการประพฤตินเป็นแบบอย่าง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ด้านการมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพการทำงาน

จากตารางที่ 4.30 พบว่าปัจจัยทั้ง 12 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง คือ 0.687 ปัจจัยทั้ง 12 ด้าน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานถึง 79.6 % การพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.24761

**ตารางที่ 4.31** การตรวจสอบปัจจัย ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน ด้านการประพุดิตนเป็นแบบอย่าง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ด้านการมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่พนักงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	19.677	14	1.405	21.178	0.000
	Residual	5.044	76	0.066		
<b>Total</b>		<b>24.721</b>	<b>90</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a.Predict : (Constant), ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน ด้านการประพุดิตนเป็นแบบอย่าง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ด้านการมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่พนักงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพการทำงาน

b.Dependent Variable : คุณภาพชีวิตการทำงาน

จากตารางที่ 4.31 พบว่า มีด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน ด้านการประพุดิตนเป็นแบบอย่าง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ด้านการมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่พนักงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพการทำงาน บางตัวสามารถใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.32** แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ ปัจจัยคุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน

Model	ตัวแปรต้น	Unstandardized		Standardized	t	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	-.543	.377		-1.440	.154
	ด้านความหลากหลายของทักษะ	.008	.055	.009	.141	.888
	ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	.030	.062	.034	.483	.630
	ด้านความสำคัญของงาน	.044	.053	.055	.835	.406
	ด้านความมีอิสระในการทำงาน	-.101	.053	-.144	-1.921	.058
	ด้านผลสะท้อนจากงาน	-.020	.071	-.019	-.276	.783
	ด้านการประพุดิตนเป็นแบบอย่าง	-.270	.109	-.362	-2.468	.016*
	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.079	.110	.118	.717	.476
	ด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม	.255	.123	.316	2.077	.041*
	ด้านการมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน	.074	.078	.101	.941	.350
	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.291	.042	.445	6.855	.000*
	ด้านโอกาสก้าวหน้า	.239	.055	.370	4.329	.000*
	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.034	.083	.045	.405	.687
	ด้านจิตวิทยาสังคม	.038	.087	.052	.433	.666
	ด้านสภาพการทำงาน	.403	.053	.561	7.547	.000*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

a. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตการทำงาน

จากตารางที่ 4.32 สามารถสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$Y = -.543 - 0.270$  (ด้านการประพฤตินเป็นแบบอย่าง)  $+ 0.255$  (ด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม)  $+ 0.291$  (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ)  $+ 0.239$  (ด้าน โอกาสก้าวหน้า)  $+ 0.403$  (ด้านสภาพการทำงาน)

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการประพฤตินเป็นแบบอย่าง และด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม รวมทั้งการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงานที่สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการประพฤตินเป็นแบบอย่าง = -0.270 หมายความว่า เมื่อผู้นำมีพฤติกรรมการประพฤตินเป็นแบบอย่าง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานลดลง .270 หน่วย

ค่า B ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม = 0.255 หมายความว่า เมื่อผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น .255 หน่วย

ค่า B ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ = 0.291 หมายความว่า เมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น .291 หน่วย

ค่า B ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านโอกาสก้าวหน้า = 0.239 หมายความว่า เมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้าน โอกาสก้าวหน้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น .239 หน่วย

ค่า B ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านสภาพการทำงาน = 0.403 หมายความว่า เมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านสภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น .403 หน่วย

### สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

$H_0$  คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

$H_1$  คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลตัวแปรตามหนึ่งตัว สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้

ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4.33

**ตารางที่ 4.33** แสดงผลค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัย 8 ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std.Error of the Estimate
1	0.557	0.310	0.243	0.41256

a.Predict : (Constant), ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

จากตารางที่ 4.33 พบว่าปัจจัยทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ 0.557 ปัจจัยทั้ง 8 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถึง 31.0 % การพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.41256

**ตารางที่ 4.34** การตรวจสอบปัจจัย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	6.272	8	.784	4.606	0.000
	Residual	13.957	82	.170		
	Total	20.228	90			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

a. Predict: (Constant), ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

b. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4.34 พบว่า มีปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม บางตัวสามารถใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ใช้พยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model	ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	3.030	.345		8.783	.000
	ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	-.100	.092	-.144	-1.082	.283
	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	.111	.091	.185	1.224	.224
	ด้านพัฒนาความสามารถของ บุคลากร	.097	.069	.217	1.418	.160
	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	-.199	.084	-.350	-2.365	.020*
	ด้านการบูรณาการทางสังคม	.386	.109	.656	3.560	.001*
	ด้านธรรมเนียมในองค์กร	-.284	.123	-.378	-2.312	.023*
	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตส่วนตัว	.426	.090	.697	4.741	.000*
	ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	-.206	.104	-.316	-1.979	.051

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Dependent Variable : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4.35 สามารถสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y = 3.030 - 0.199 (\text{ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน}) + 0.386 (\text{ด้านการบูรณาการทางสังคม}) - 0.284 (\text{ด้านธรรมเนียมในองค์กร}) + 0.426 (\text{ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว})$$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวสามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน = - 0.199 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง .199 หน่วย

ค่า B ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม = 0.386 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น .386 หน่วย

ค่า B ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร = - 0.284 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตด้านธรรมเนียมในองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง .284 หน่วย

ค่า B ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว = 0.426 หมายความว่า เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น .426 หน่วย

**ตารางที่ 4.36** การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.300 <sup>a</sup>	.090	.080	.45476

a. Predictors: (Constant), คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

จากตารางที่ 4.36 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ .300 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 9 % การพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .45476



ตารางที่ 4.37 การตรวจสอบคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	1.823	1	1.823	8.814	.004*
	Residual	18.406	89	.207		
	Total	20.228	90			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมสามารถใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Model	ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	3.025	.313		9.670	.000
	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	.272	.091	.300	2.969	.004

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Dependent Variable : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4.38 สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 3.025 + 0.272 (\text{คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม})$$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยอย่างง่าย ด้วยสถิติทดสอบ t พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม สามารถทำนายหรืออธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม = .272 หมายความว่า การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น .272 หน่วย

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปผลการทดสอบ ได้ดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		✓
อายุ	✓	
ระดับตำแหน่งงาน		✓
อายุงาน		✓
รายได้รวม โดยเฉลี่ย	✓	

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	มีอิทธิพล	ไม่มีอิทธิพล
ปัจจัยคุณลักษณะงาน		
ความหลากหลายของทักษะ		✓
ความมีเอกลักษณ์ของงาน		✓
ความสำคัญของงาน		✓
ความมีอิสระในการทำงาน		✓
ผลสะท้อนจากงาน		✓
ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
ด้านการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง	✓	
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		✓
ด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม	✓	
ด้านการมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่พนักงาน		✓

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	มีอิทธิพล	ไม่มีอิทธิพล
ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร		
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	✓	
ด้านโอกาสก้าวหน้า	✓	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน		✓
ด้านจิตวิทยาสังคม		✓
ด้านสภาพการทำงาน	✓	
ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน		
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ		✓
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		✓
ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร		✓
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	
ด้านการบูรณาการทางสังคม	✓	
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	✓	
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว	✓	
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม		✓