

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย พนักงานฝ่ายขาย และฝ่ายการตลาด ในสังกัด ฟาร์มาลิงค์ ไฟเซอร์ ของบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ในปี พ.ศ. 2553 ทั้งหมด 120 ราย และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

ส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ในสังกัด ฟาร์มาลิงค์ ไฟเซอร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	36	30.00
หญิง	84	70.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.00 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.00

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 - 30 ปี	74	61.70
31 - 40 ปี	44	36.60
41 - 50 ปี	2	1.70
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.70 รองลงมาคือ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.60 และมีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	94	78.30
สมรส	26	21.70
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 78.30 และมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 21.70

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	105	87.50
ปริญญาโท	15	12.50
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.50 และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 12.50

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	72	60.00
6 - 10 ปี	33	27.60
11 - 15 ปี	12	10.00
16 - 20 ปี	1	0.80
21 - 25 ปี	1	0.80
26 ปีขึ้นไป	1	0.80
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.60 และ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 20,000 บาทต่อเดือน	1	0.80
20,001 - 40,000 บาท	3	2.50
40,001 - 60,000 บาท	21	17.50
60,001 - 80,000 บาท	43	35.80
80,001 - 100,000 บาท	47	39.20
100,001 บาทขึ้นไป	5	4.20
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 80,001 - 100,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาได้ 60,001 - 80,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.80 และ 40,001 - 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.50

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	18 (15.00)	42 (35.00)	56 (46.70)	4 (3.30)	0 (0.00)	3.62 (มาก)	2
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล *	2 (1.70)	2 (1.70)	8 (6.70)	14 (11.70)	94 (78.30)	4.63 (มากที่สุด)	1
3. ทำงานด้วยความกระฉับ กระฉ่อง กระปรี้กระเปร่า	12 (10.00)	56 (46.70)	40 (33.30)	12 (10.00)	0 (0.00)	3.57 (มาก)	3
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	12 (10.00)	31 (25.80)	50 (41.70)	25 (20.80)	2 (1.70)	3.22 (ปานกลาง)	4
5. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	2 (1.70)	8 (6.70)	39 (32.50)	48 (40.00)	23 (19.20)	2.32 (น้อย)	6
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	3 (2.50)	21 (17.50)	70 (58.30)	26 (21.70)	0 (0.00)	3.01 (ปานกลาง)	5
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.39 (ปานกลาง)	

* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ในปีที่ผ่านมา มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ จึงแสดงว่าในปีที่ผ่านมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 รองลงมาคือ การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

ส่วนปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยคือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	2 (1.70)	23 (19.20)	69 (57.50)	25 (20.80)	1 (0.80)	3.00 (ปานกลาง)	9
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	14 (11.70)	50 (41.70)	36 (30.00)	18 (15.00)	2 (1.70)	3.47 (มาก)	5
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	12 (10.00)	66 (55.00)	35 (29.20)	7 (5.80)	0 (0.00)	3.69 (มาก)	2
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	10 (8.30)	48 (40.00)	51 (42.50)	9 (7.50)	2 (1.70)	3.46 (มาก)	6
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	15 (12.50)	54 (45.00)	38 (31.70)	13 (10.80)	0 (0.00)	3.59 (มาก)	3
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	9 (7.50)	40 (33.30)	58 (48.30)	12 (10.00)	1 (0.80)	3.37 (ปานกลาง)	7

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
7. ความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว	26 (21.70)	59 (49.20)	25 (20.80)	10 (8.30)	0 (0.00)	3.84 (มาก)	1
8. การมีความสุขในการทำงาน	5 (4.20)	38 (31.70)	53 (44.20)	22 (18.30)	2 (1.70)	3.18 (ปานกลาง)	8
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	13 (10.80)	44 (36.70)	52 (43.30)	11 (9.20)	0 (0.00)	3.49 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.45 (มาก)	

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ ความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือ การมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	4 (3.30)	44 (36.70)	55 (45.80)	15 (12.50)	2 (1.70)	3.28 (ปานกลาง)	7
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	6 (5.00)	46 (38.30)	54 (45.00)	12 (10.00)	2 (1.70)	3.35 (ปานกลาง)	6
3. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	18 (15.00)	73 (60.80)	27 (22.50)	2 (1.70)	0 (0.00)	3.89 (มาก)	1
4. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	18 (15.00)	51 (42.50)	40 (33.30)	10 (8.30)	1 (0.80)	3.63 (มาก)	2
5. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	7 (5.80)	46 (38.30)	51 (42.50)	16 (13.30)	0 (0.00)	3.37 (ปานกลาง)	5
6. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	3 (2.50)	47 (39.20)	46 (38.30)	21 (17.50)	3 (2.50)	3.22 (ปานกลาง)	8
7. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	6 (5.00)	49 (40.80)	48 (40.00)	15 (12.50)	2 (1.70)	3.35 (ปานกลาง)	6
8. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน	12 (10.00)	52 (43.30)	43 (35.80)	10 (8.30)	3 (2.50)	3.50 (มาก)	3
9. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	5 (4.20)	58 (48.30)	46 (38.30)	11 (9.20)	0 (0.00)	3.48 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.45 (มาก)	

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือ ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน และการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.35

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่บริษัทฯ	5 (4.20)	38 (31.70)	58 (48.30)	16 (13.30)	3 (2.50)	3.22 (ปานกลาง)	5
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	10 (8.30)	43 (35.80)	54 (45.00)	12 (10.00)	1 (0.80)	3.41 (มาก)	1
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	8 (6.70)	36 (30.00)	56 (46.70)	16 (13.30)	4 (3.30)	3.23 (ปานกลาง)	4
4. การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท	3 (2.50)	36 (30.00)	65 (54.20)	15 (12.50)	1 (0.80)	3.21 (ปานกลาง)	6
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	10 (8.30)	44 (36.70)	49 (40.80)	17 (14.20)	0 (0.00)	3.39 (ปานกลาง)	2
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน	4 (3.30)	46 (38.30)	53 (44.20)	14 (11.70)	3 (2.50)	3.28 (ปานกลาง)	3
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และห้องน้ำ เป็นต้น	5 (4.20)	28 (23.30)	61 (50.80)	20 (16.70)	6 (5.00)	3.05 (ปานกลาง)	7

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
8. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	4 (3.30)	31 (25.80)	54 (45.00)	24 (20.00)	7 (5.80)	3.01 (ปานกลาง)	8
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.22 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4 (3.30)	36 (30.00)	61 (50.80)	18 (15.00)	1 (0.80)	3.20 (ปานกลาง)	6
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถ ตอบ สอนองเป้าหมายในชีวิต	6 (5.00)	47 (39.20)	52 (43.30)	15 (12.50)	0 (0.00)	3.37 (ปานกลาง)	2
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร การนี้ มีความสำคัญต่อ สังคม	6 (5.00)	41 (34.20)	50 (41.70)	19 (15.80)	4 (3.30)	3.22 (ปานกลาง)	5
4. ความภูมิใจที่ได้เป็น บุคลากรในองค์กรแห่งนี้	7 (5.80)	54 (45.00)	48 (40.00)	7 (5.80)	4 (3.30)	3.44 (มาก)	1
5. การมีความคิดที่จะลาออก ไปหางานใหม่ *	5 (4.20)	35 (29.20)	42 (35.00)	19 (15.80)	19 (15.80)	3.10 (ปานกลาง)	8
6. ความมั่นใจในความมั่นคง ของบริษัท และทีมผู้บริหาร	8 (6.70)	35 (29.20)	49 (40.80)	22 (18.30)	6 (5.00)	3.14 (ปานกลาง)	7
7. การใช้ความรู้ความ สามารถในการทำงานได้ อย่างเต็มที่	2 (1.70)	51 (42.50)	53 (44.20)	11 (9.20)	3 (2.50)	3.32 (ปานกลาง)	3
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียง ของบริษัท	7 (5.80)	37 (30.80)	61 (50.80)	14 (11.70)	1 (0.80)	3.29 (ปานกลาง)	4
9. การมีโอกาสได้พัฒนา ความสามารถในงานอย่าง ต่อเนื่อง	6 (5.00)	42 (35.00)	59 (49.20)	10 (8.30)	3 (2.50)	3.32 (ปานกลาง)	3
10. ความสามารถทำกิจกรรม ทางศาสนาได้ตามความ ต้องการ	9 (7.50)	30 (25.00)	46 (38.30)	32 (26.70)	3 (2.50)	3.08 (ปานกลาง)	9
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.23 (ปานกลาง)	

* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.23 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ งานที่ทำทุกวันนี้อาจตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.32 และการมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	13 (10.80)	58 (48.30)	45 (37.50)	4 (3.30)	0 (0.00)	3.67 (มาก)	1
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	8 (6.70)	60 (50.00)	44 (36.70)	8 (6.70)	0 (0.00)	3.57 (มาก)	3
3. ความสามารถในการสร้างควมมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว	3 (2.50)	31 (25.80)	65 (54.20)	14 (11.70)	7 (5.80)	3.08 (ปานกลาง)	7
4. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้	4 (3.30)	37 (30.80)	67 (55.80)	10 (8.30)	2 (1.70)	3.26 (ปานกลาง)	6
5. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	17 (14.20)	50 (41.70)	44 (36.70)	9 (7.50)	0 (0.00)	3.63 (มาก)	2
6. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	5 (4.20)	48 (40.00)	55 (45.80)	12 (10.00)	0 (0.00)	3.38 (ปานกลาง)	4
7. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	5 (4.20)	15 (12.50)	61 (50.80)	33 (27.50)	6 (5.00)	2.83 (ปานกลาง)	8

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2 (1.70)	44 (36.70)	61 (50.80)	12 (10.00)	1 (0.80)	3.28 (ปานกลาง)	5
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.34 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	5 (4.20)	48 (40.00)	55 (45.80)	12 (10.00)	0 (0.00)	3.50 (มาก)	2
2. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้*	5 (4.20)	15 (12.50)	61 (50.80)	33 (27.50)	6 (5.00)	3.67 (มาก)	1
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	2 (1.70)	44 (36.70)	61 (50.80)	12 (10.00)	1 (0.80)	3.25 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.47 (มาก)	

* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 แต่เนื่องจากเป็นคำถามในทางลบ ดังนั้นจึงทำให้เห็นว่าจริงๆแล้วผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้มีการสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ รองลงมาคือ การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับที่
ด้านร่างกาย	3.39 (ปานกลาง)	2
ด้านจิตใจ	3.45 (มาก)	1
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.45 (มาก)	
ด้านสิ่งแวดล้อม	3.22 (ปานกลาง)	5
ด้านจิตวิญญาณ	3.23 (ปานกลาง)	4
ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.34 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.35 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 14 พบว่าระดับความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้านมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35 ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ ด้านจิตใจและด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.45 รองลงมาคือ ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ตารางที่ 15 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 10 อันดับแรก โดยคะแนนปัจจัย 6 ด้าน

อันดับ ที่	ปัจจัยย่อย	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัย
1	ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอน โรงพยาบาล *	4.63 (มากที่สุด)	ด้านร่างกาย
2	ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	3.89 (มาก)	ด้านสัมพันธภาพทางสังคม
3	ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	3.84 (มาก)	ด้านจิตใจ
4	ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	3.69 (มาก)	ด้านจิตใจ
5	การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความ สามารถ	3.67 (มาก)	ด้านความมั่นคงในชีวิต
6	ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	3.63 (มาก)	ด้านสัมพันธภาพทางสังคม
	การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่าง เพียงพอ		ด้านความมั่นคงในชีวิต
7	ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	3.62 (มาก)	ด้านร่างกาย
8	ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับ มอบหมาย	3.59 (มาก)	ด้านจิตใจ
9	ทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระปรี้กระเปร่า	3.57 (มาก)	ด้านร่างกาย
	ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้ อย่างเหมาะสม		ด้านความมั่นคงในชีวิต
10	การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน	3.50 (มาก)	ด้านสัมพันธภาพทางสังคม

* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกโดยคะแนนปัจจัย 6 ด้าน
ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล

น้อยมาก เป็นปัจจัยด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 รองลงมาคือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง เป็นปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว เป็นปัจจัยด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ตารางที่ 16 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 10 อันดับแรก โดยคะแนนปัจจัย 6 ด้าน

อันดับ ที่	ปัจจัยย่อย	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัย
1	การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	2.32 (น้อย)	ด้านร่างกาย
2	การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.83 (ปานกลาง)	ด้านความมั่นคงในชีวิต
3	ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	3.00 (ปานกลาง)	ด้านจิตใจ
4	การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	3.01 (ปานกลาง)	ด้านร่างกาย
	การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ		ด้านสิ่งแวดล้อม
5	ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และห้องน้ำ เป็นต้น	3.05 (ปานกลาง)	ด้านสิ่งแวดล้อม
6	ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	3.08 (ปานกลาง)	ด้านจิตวิญญาณ
	ความสามารถในสร้างความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว		ด้านความมั่นคงในชีวิต
7	การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ *	3.10 (ปานกลาง)	ด้านจิตวิญญาณ
8	ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร	3.14 (ปานกลาง)	ด้านจิตวิญญาณ
9	การมีความสุขในการทำงาน	3.18 (ปานกลาง)	ด้านจิตใจ
10	การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.20 (ปานกลาง)	ด้านจิตวิญญาณ

* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับแรกโดยละเอียดปัจจัย 6 ด้าน ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นปัจจัยด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 รองลงมาคือ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน เป็นปัจจัยด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยพิจารณาแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Means) สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยมีหลักการพิจารณาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นในปัจจัย 6 ด้าน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นในปัจจัย 6 ด้าน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

โดยในการพิจารณาจะทำการเปรียบเทียบค่าความน่าจะเป็น (ค่า P-Value) กับค่าของระดับนัยสำคัญ (0.05 หรือ 95%) ในกรณีที่ค่าความน่าจะเป็นมีค่ามากกว่าค่าของระดับนัยสำคัญ ($Sig > 0.05$) จะทำการยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่หากกรณีที่ค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่าค่านัยสำคัญ ($Sig < 0.05$) จะทำการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 และยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความเห็นแตกต่างกันในทันที ซึ่งการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 6 ปัจจัยได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ โดยมีผลการเปรียบเทียบแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

1. จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	P-Value
1. ด้านร่างกาย	ชาย	3.55	0.52	2.568	0.011*
	หญิง	3.33	0.38		
2. ด้านจิตใจ	ชาย	3.49	0.46	0.568	0.571
	หญิง	3.44	0.51		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย	3.44	0.55	-0.072	0.943
	หญิง	3.45	0.56		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.28	0.58	0.711	0.478
	หญิง	3.20	0.56		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ชาย	3.29	0.57	0.563	0.574
	หญิง	3.23	0.56		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย	3.43	0.43	1.561	0.121
	หญิง	3.29	0.46		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 36 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 84 คน

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า พนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.011$) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 18

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า พนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.571$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า พนักงานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ในขณะที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.943$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า พนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.478$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า พนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.574$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า พนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า

ความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.121$)

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	P-Value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ชาย	3.75	0.84	1.229	0.222
	หญิง	3.56	0.75		
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	ชาย	4.56	0.94	-0.679	0.498
	หญิง	4.67	0.77		
3. ทำงานด้วยความกระฉับ กระฉ่อง กระปรี้กระเปร่า	ชาย	3.69	0.71	1.137	0.258
	หญิง	3.51	0.84		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ชาย	3.42	0.97	1.525	0.130
	หญิง	3.13	0.93		
5. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	ชาย	2.78	0.99	3.807	0.000*
	หญิง	2.12	0.81		
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ชาย	3.08	0.65	0.763	0.447
	หญิง	2.98	0.73		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 36 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 84 คน

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า ปัจจัยย่อยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอของพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่าพนักงานเพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอมากกว่าพนักงานเพศหญิง

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ชาย	3.37	0.59	-1.111	0.269
	หญิง	3.50	0.58		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 36 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 84 คน

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า พนักงานเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ในขณะที่พนักงานเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.269$)

2. จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	21 - 30 ปี	3.39	0.45	-0.108	0.914
	31 ปีขึ้นไป	3.40	0.42		
2. ด้านจิตใจ	21 - 30 ปี	3.48	0.39	0.751	0.523
	31 ปีขึ้นไป	3.42	0.62		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	21 - 30 ปี	3.55	0.46	2.730	0.014*
	31 ปีขึ้นไป	3.29	0.64		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	21 - 30 ปี	3.21	0.48	-0.160	0.767
	31 ปีขึ้นไป	3.24	0.69		
5. ด้านจิตวิญญาณ	21 - 30 ปี	3.25	0.47	0.128	0.898
	31 ปีขึ้นไป	3.24	0.69		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	21 - 30 ปี	3.35	0.37	0.499	0.686
	31 ปีขึ้นไป	3.32	0.56		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 74 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุพบว่า พนักงานอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ในขณะที่พนักงานอายุ 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.914$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุพบว่า พนักงานอายุ 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ในขณะที่พนักงานอายุ 31

ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.523$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุพบว่า พนักงานอายุ 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ในขณะที่พนักงานอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.014$) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 21

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุพบว่า พนักงานอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ในขณะที่พนักงานอายุ 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.767$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุพบว่า พนักงานอายุ 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ในขณะที่พนักงานอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.898$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุพบว่า พนักงานอายุ 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ในขณะที่พนักงานอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.686$)

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	21 - 30 ปี	3.47	0.64	3.668	0.000*
	31 ปีขึ้นไป	2.96	0.89		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	21 - 30 ปี	3.50	0.71	2.688	0.008*
	31 ปีขึ้นไป	3.11	0.87		
3. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	21 - 30 ปี	3.89	0.63	0.005	0.996
	31 ปีขึ้นไป	3.89	0.71		
4. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	21 - 30 ปี	3.73	0.76	1.685	0.095
	31 ปีขึ้นไป	3.46	1.00		
5. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	21 - 30 ปี	3.50	0.73	2.398	0.018*
	31 ปีขึ้นไป	3.15	0.84		
6. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	21 - 30 ปี	3.28	0.75	1.096	0.276
	31 ปีขึ้นไป	3.11	0.99		
7. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	21 - 30 ปี	3.43	0.74	1.391	0.167
	31 ปีขึ้นไป	3.22	0.94		
8. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน	21 - 30 ปี	3.55	0.72	0.853	0.395
	31 ปีขึ้นไป	3.41	1.09		
9. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	21 - 30 ปี	3.55	0.68	1.531	0.128
	31 ปีขึ้นไป	3.35	0.77		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 74 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานของพนักงานอายุ 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ในขณะที่พนักงานอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่าพนักงานอายุ 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มากกว่าพนักงานอายุ 31 ปีขึ้นไป

ปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานของพนักงานอายุ 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ในขณะที่พนักงานอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.008$) แสดงว่าพนักงานอายุ 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มากกว่าพนักงานอายุ 31 ปีขึ้นไป

ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของพนักงานอายุ 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ในขณะที่พนักงานอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.018$) แสดงว่าพนักงานอายุ 21 - 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มากกว่าพนักงานอายุ 31 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	21 - 30 ปี	3.56	0.56	2.352	0.020*
	31 ปีขึ้นไป	3.30	0.60		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 74 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานอายุ 21 - 30 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.56 ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานอายุ 31 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.020$) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยในภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. การทำงานที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	21 - 30 ปี	3.45	0.72	-0.965	0.336
	31 ปีขึ้นไป	3.59	0.86		
2. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้	21 - 30 ปี	3.85	1.02	3.128	0.002*
	31 ปีขึ้นไป	3.28	0.89		
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	21 - 30 ปี	3.38	0.73	2.233	0.027*
	31 ปีขึ้นไป	3.04	0.89		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 74 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ของพนักงานอายุ 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ในขณะที่พนักงานอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.002$)

ปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงานอายุ 21 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ในขณะที่พนักงานอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.027$)

3. จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ สมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	โสด	3.43	0.45	1.991	0.049*
	สมรส	3.24	0.35		
2. ด้านจิตใจ	โสด	3.48	0.46	1.269	0.207
	สมรส	3.35	0.61		
3. ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม	โสด	3.52	0.52	2.772	0.006*
	สมรส	3.19	0.60		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด	3.28	0.51	2.176	0.032*
	สมรส	3.01	0.71		
5. ด้านจิตวิญญาณ	โสด	3.31	0.53	2.181	0.031*
	สมรส	3.04	0.63		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	โสด	3.41	0.41	3.394	0.001*
	สมรส	3.08	0.51		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด จำนวน 94 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.049$) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	โสด	3.64	0.77	0.576	0.566
	สมรส	3.54	0.81		
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล *	โสด	4.67	0.78	0.937	0.351
	สมรส	4.50	0.95		
3. ทำงานด้วยความกระฉับ กระฉ่อง กระปรี้กระเปร่า	โสด	3.63	0.76	1.585	0.116
	สมรส	3.35	0.89		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	โสด	3.32	0.95	2.298	0.023*
	สมรส	2.85	0.83		
5. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	โสด	2.32	0.93	0.056	0.955
	สมรส	2.31	0.88		
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	โสด	3.03	0.71	0.696	0.488
	สมรส	2.92	0.69		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด จำนวน 94 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.023$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.34	0.74	1.744	0.084
	สมรส	3.04	0.91		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	โสด	3.37	0.76	0.583	0.561
	สมรส	3.27	0.92		
3. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	โสด	3.96	0.62	2.111	0.037*
	สมรส	3.65	0.74		
4. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.67	0.866	1.083	0.281
	สมรส	3.46	0.90		
5. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	โสด	3.46	0.78	2.450	0.016*
	สมรส	3.04	0.72		
6. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	โสด	3.32	0.82	2.564	0.012*
	สมรส	2.85	0.88		
7. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	โสด	3.42	0.78	1.925	0.057
	สมรส	3.08	0.93		
8. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน	โสด	3.64	0.83	3.420	0.001*
	สมรส	3.00	0.89		
9. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	โสด	3.51	0.71	1.029	0.305
	สมรส	3.35	0.74		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด จำนวน 94 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองของ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.037$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นใน ปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของพนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ซึ่งเมื่อ ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.016$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็น เสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ซึ่งเมื่อทำการ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.012$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมให้ ข้อคิดเห็นในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ซึ่งเมื่อทำ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.001$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมใน กิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่บริษัทฯ	โสด	3.25	0.80	0.980	0.329
	สมรส	3.08	0.89		
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	โสด	3.49	0.81	2.101	0.038*
	สมรส	3.11	0.76		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	โสด	3.27	0.91	0.765	0.446
	สมรส	3.11	0.82		
4. การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท	โสด	3.28	0.66	1.998	0.048*
	สมรส	2.96	0.87		
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	โสด	3.45	0.81	1.384	0.169
	สมรส	3.19	0.89		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	โสด	3.32	0.81	0.919	0.360
	สมรส	3.15	0.83		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และห้องน้ำ เป็นต้น	โสด	3.12	0.76	1.601	0.112
	สมรส	2.81	1.20		
8. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	โสด	3.09	0.85	2.022	0.045*
	สมรส	2.69	1.05		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด จำนวน 94 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.038$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบของบริษัทของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.048$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.045$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.29	0.74	2.431	0.017*
	สมรส	2.88	0.76		
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	โสด	3.41	0.71	1.315	0.191
	สมรส	3.19	0.92		
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม	โสด	3.23	0.82	0.405	0.686
	สมรส	3.15	1.12		
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	โสด	3.52	0.70	2.029	0.045*
	สมรส	3.15	1.15		
5. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่	โสด	2.83	1.07	-1.312	0.192
	สมรส	3.15	1.25		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร	โสด	3.28	0.92	3.013	0.003*
	สมรส	2.65	0.976		
7. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	โสด	3.33	0.81	0.355	0.723
	สมรส	3.27	0.60		
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท	โสด	3.30	0.80	0.165	0.870
	สมรส	3.27	0.72		
9. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	โสด	3.40	0.68	2.325	0.022*
	สมรส	3.00	1.09		
10. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	โสด	3.12	0.98	0.731	0.466
	สมรส	2.96	0.87		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด จำนวน 94 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.017$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.045$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและทีมผู้บริหารของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.003$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและทีมผู้บริหาร มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.022$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	โสด	3.78	0.72	3.341	0.001*
	สมรส	3.27	0.53		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	โสด	3.62	0.75	1.466	0.145
	สมรส	3.38	0.57		
3. ความสามารถในการสร้างความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว	โสด	3.12	0.87	1.307	0.194
	สมรส	2.88	0.71		
4. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้	โสด	3.38	0.61	3.760	0.000*
	สมรส	2.81	0.94		
5. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	โสด	3.73	0.76	2.850	0.005*
	สมรส	3.23	0.91		
6. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	โสด	3.38	0.73	-0.010	0.992
	สมรส	3.38	0.70		
7. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	โสด	2.88	0.81	1.200	0.232
	สมรส	2.65	1.02		
8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	โสด	3.35	0.65	2.041	0.043*
	สมรส	3.04	0.82		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด จำนวน 94 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ

พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.001$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.005$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.043$) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	โสด	3.49	0.60	1.131	0.261
	สมรส	3.35	0.54		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด จำนวน 94 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 30 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่มีสถานภาพโสด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.261$)

4. จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	ปริญญาตรี	3.37	0.41	-1.653	0.101
	ปริญญาโท	3.57	0.58		
2. ด้านจิตใจ	ปริญญาตรี	3.45	0.46	-0.224	0.823
	ปริญญาโท	3.48	0.700		
3. ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม	ปริญญาตรี	3.42	0.52	0.375	0.708
	ปริญญาโท	3.40	0.77		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ปริญญาตรี	3.20	0.51	-1.160	0.249
	ปริญญาโท	3.38	0.89		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ปริญญาตรี	3.23	0.51	-1.127	0.262
	ปริญญาโท	3.40	0.82		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ปริญญาตรี	3.31	0.44	-1.666	0.098
	ปริญญาโท	3.52	0.48		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 105 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 15 คน

จากตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่ศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ในขณะที่พนักงานที่ศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.101$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่ศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ในขณะที่พนักงานที่ศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.823$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่ศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ในขณะที่พนักงานที่ศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.708$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่ศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ในขณะที่พนักงานที่ศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.249$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่ศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ในขณะที่พนักงานที่ศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.262$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่ศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ในขณะที่พนักงานที่ศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.098$)

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ปริญญาตรี	3.45	0.57	-0.352	0.726
	ปริญญาโท	3.51	0.72		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 105 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 15 คน

จากตารางที่ 32 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่ศึกษาระดับปริญญาโท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่ศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับมากเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.726$)

5. จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	น้อยกว่า 5 ปี	3.40	0.46	0.779	0.461
	6 - 10 ปี	3.43	0.43		
	11 ปีขึ้นไป	3.27	0.31		
2. ด้านจิตใจ	น้อยกว่า 5 ปี	3.47	0.44	2.006	0.139
	6 - 10 ปี	3.51	0.59		
	11 ปีขึ้นไป	3.22	0.48		

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	น้อยกว่า 5 ปี	3.51	0.54	1.245	0.292
	6 - 10 ปี	3.41	0.61		
	11 ปีขึ้นไป	3.27	0.43		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	น้อยกว่า 5 ปี	3.23	0.52	0.439	0.646
	6 - 10 ปี	3.26	0.66		
	11 ปีขึ้นไป	3.10	0.58		
5. ด้านจิตวิญญาณ	น้อยกว่า 5 ปี	3.25	0.48	0.294	0.746
	6 - 10 ปี	3.29	0.70		
	11 ปีขึ้นไป	3.15	0.62		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	น้อยกว่า 5 ปี	3.34	0.37	0.922	0.401
	6 - 10 ปี	3.39	0.59		
	11 ปีขึ้นไป	3.20	0.44		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 33 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน

จากตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่าความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.461$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ 11 ปีขึ้นไป มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.139$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.292$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.646$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.746$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และ 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.401$)

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	น้อยกว่า 5 ปี	3.50	0.59	1.025	0.362
	6 - 10 ปี	3.45	0.60		
	11 ปีขึ้นไป	3.27	0.51		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 33 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน

จากตารางที่ 34 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ 11 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.362$)

6. จำแนกตามรายได้

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P- Value
1. ด้านร่างกาย	ไม่เกิน 60,000 บาท	3.25	0.31	3.288	0.041*
	60,001 - 80,000 บาท	3.35	0.33		
	80,001 บาทขึ้นไป	3.50	0.54		
2. ด้านจิตใจ	ไม่เกิน 60,000 บาท	3.28	0.28	2.575	0.080
	60,001 - 80,000 บาท	3.56	0.50		
	80,001 บาทขึ้นไป	3.45	0.54		
3. ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม	ไม่เกิน 60,000 บาท	3.36	0.37	0.993	0.373
	60,001 - 80,000 บาท	3.54	0.52		
	80,001 บาทขึ้นไป	3.42	0.64		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่เกิน 60,000 บาท	3.20	0.60	0.034	0.967
	60,001 - 80,000 บาท	3.24	0.55		
	80,001 บาทขึ้นไป	3.22	0.57		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่เกิน 60,000 บาท	3.15	0.48	1.017	0.365
	60,001 - 80,000 บาท	3.34	0.54		
	80,001 บาทขึ้นไป	3.22	0.61		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่เกิน 60,000 บาท	3.21	0.33	1.419	0.246
	60,001 - 80,000 บาท	3.33	0.48		
	80,001 บาทขึ้นไป	3.40	0.47		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ไม่เกิน 60,000 บาท จำนวน 25 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 60,001 – 80,000 บาท จำนวน 43 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 80,001 บาทขึ้นไป จำนวน 52 คน

จากตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 80,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ 60,001 - 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และ ไม่เกิน 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.041$) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ ดังตารางที่ 36 และจำเป็นต้องดำเนินการพิจารณาความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ในขั้นตอนต่อไป ดังตารางที่ 37

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 60,001 - 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ 80,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ ไม่เกิน 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.080$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 60,001 - 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ 80,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และ ไม่เกิน 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.373$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 60,001 - 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 รองลงมาคือ 80,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และ ไม่เกิน 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.967$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 60,001 - 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 รองลงมาคือ 80,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และ ไม่เกิน 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้าน

จิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (P = 0.365)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 80,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ 60,001 - 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และ ไม่เกิน 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (P = 0.246)

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามรายได้

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ไม่เกิน 60,000 บาท	3.36	0.70	1.975	0.143
	60,001 - 80,000 บาท	3.74	0.79		
	80,001 บาทขึ้นไป	3.63	0.79		
2. ในปีที่ผ่านมามีอาการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	ไม่เกิน 60,000 บาท	4.76	0.72	0.394	0.675
	60,001 - 80,000 บาท	4.58	0.96		
	80,001 บาทขึ้นไป	4.61	0.74		
3. ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	ไม่เกิน 60,000 บาท	3.52	0.51	0.195	0.823
	60,001 - 80,000 บาท	3.63	0.90		
	80,001 บาทขึ้นไป	3.54	0.85		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ไม่เกิน 60,000 บาท	2.80	0.87	5.373	0.006*
	60,001 - 80,000 บาท	3.12	0.70		
	80,001 บาทขึ้นไป	3.50	1.07		
5. การออกกำลังกายสม่ำเสมอ	ไม่เกิน 60,000 บาท	2.20	0.87	2.838	0.063
	60,001 - 80,000 บาท	2.12	0.85		
	80,001 บาทขึ้นไป	2.54	0.96		

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ไม่เกิน 60,000 บาท	2.84	0.62	2.655	0.075
	60,001 - 80,000 บาท	2.91	0.61		
	80,001 บาทขึ้นไป	3.17	0.78		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ไม่เกิน 60,000 บาท จำนวน 25 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 60,001 - 80,000 บาท จำนวน 43 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 80,001 บาทขึ้นไป จำนวน 52 คน

จากตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกายจำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีรายได้ 80,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ 60,001 - 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และไม่เกิน 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.006$) แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ 80,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 60,001 - 80,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 60,000 บาท

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 60,000 บาท	60,001 - 80,000 บาท	80,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 60,000 บาท	3.25	-	0.346	0.017*
60,001 - 80,000 บาท	3.35		-	0.091
80,001 บาทขึ้นไป	3.50			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีรายได้ 80,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 60,000 บาท

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ไม่เกิน 60,000 บาท	3.32	0.41	1.579	0.211
	60,001 - 80,000 บาท	3.57	0.63		
	80,001 บาทขึ้นไป	3.44	0.61		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ไม่เกิน 60,000 บาท จำนวน 25 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 60,001 – 80,000 บาท จำนวน 43 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 80,001 บาทขึ้นไป จำนวน 52 คน

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่มีรายได้ 60,001 - 80,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคือ 80,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และไม่เกิน 60,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์หาค่าแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($P = 0.211$)

สมมติฐานที่ 3 ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด

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

ตารางที่ 39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม			
	Pearson Correlation	P - value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านร่างกาย	0.399**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านจิตใจ	0.521**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.560**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.436**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.577**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.475**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 39 พบว่า ปัจจัยด้านร่างกายมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.399 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านร่างกายมากขึ้น พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.521 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตใจมากขึ้น พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.560 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน

สัมพันธ์ภาพทางสังคมมากขึ้น พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.436 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.577 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากขึ้น พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.457 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายตัว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าปัจจัยหรือตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (กัลยา วานิชปัญญา, 2552 :355) ในที่นี่จะนำมาใช้สำหรับวิเคราะห์เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตในภาพรวม				R	R Square
	B	Beta	t	Sig.		
1. ด้านร่างกาย	0.073	0.055	0.600	0.550	0.648	0.419
2. ด้านจิตใจ	0.173	0.146	1.412	0.161		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.247	0.232	2.268	0.025*		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.036	0.035	0.366	0.715		
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.227	0.217	1.835	0.069		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.139	0.107	1.111	0.269		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 40 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.648$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 41.90 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด อีกร้อยละ 58.10 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม สามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.232

ส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัดนั้น พบปัญหาดังนี้

ตารางที่ 41 แสดงปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน	จำนวน (ร้อยละ)
1	พนักงานมีความเครียดจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากแรงกดดันในการปิดการขายในแต่ละเดือน เพื่อที่จะผลักดันยาของบริษัทให้เข้าไปในบัญชียาของโรงพยาบาล	12 (10.00)
2	ออฟฟิศของบริษัทค่อนข้างเล็ก มีจำนวนห้องและจำนวนคอมพิวเตอร์จำกัด ส่งผลให้การใช้ทรัพยากรที่อยู่ในบริษัทไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน เนื่องจากในช่วงปลายเดือนที่พนักงานขายจำเป็นต้องเข้าออฟฟิศพร้อมกัน ทำให้เกิดการแย่งกันใช้ห้องและคอมพิวเตอร์ของบริษัท ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	10 (8.33)
3	พนักงานไม่ค่อยได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามเมื่อพนักงานมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานกลับถูกตำหนิด้วยถ้อยคำที่รุนแรงจากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานภายในบริษัทโดยตรง	5 (4.17)
4	พนักงานขายมักถูกรบกวนเวลาในช่วงวันหยุดจากผู้บริหาร ซึ่งบางครั้งมีการโทรศัพท์ติดต่อเพื่อพูดคุย และวิเคราะห์ตลาดหรือถามความเห็นในเรื่องที่ไม่สำคัญในช่วงวันหยุด	2 (1.67)
5	ช่วงนี้นโยบายของรัฐบาลไม่เอื้ออำนวยต่อธุรกิจยาของบริษัทต่างชาติมากนัก จึงส่งผลให้การทำงานของพนักงานขายต้องต่อสู้ทั้งกับคู่แข่งทางธุรกิจ และนโยบายของรัฐบาลที่ควบคุมไม่ได้ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้เช่นกัน	2 (1.67)

ตารางที่ 41 แสดงปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน	จำนวน (ร้อยละ)
6	หัวหน้างานระดับ DISTRICT SALE MANAGER ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ ในบางเรื่อง เช่น การวางแผนการออกตลาด ซึ่งการตัดสินใจส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น จึงทำให้การทำงานในบางส่วนไม่ราบรื่นและล่าช้า	1 (0.83)

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย)
จำกัดนั้น พบข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 42 แสดงข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
1	บริษัทควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยงน้ำมัน และเบี้ยเลี้ยงของพนักงานขายมากขึ้น เนื่องจาก ในปัจจุบันค่าน้ำมันและค่าครองชีพได้เพิ่มสูงขึ้นจากเมื่อปีที่แล้วค่อนข้างมาก	5 (4.17)
2	ผู้บริหารของบริษัทควรพูดคุยกับพนักงานด้วยความสุภาพ ไม่ควรใช้อารมณ์ใน การต่อว่าหรือตำหนิพนักงาน เมื่อพนักงานของบริษัทปฏิบัติงานพลาด อีกทั้ง พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น และหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าโดยใช้ อารมณ์จากผู้บริหารได้ เมื่อพบว่าผู้บริหารมีการใช้อารมณ์ในการพูดคุย	4 (3.33)
3	บริษัทควรมีการลดการนำเสนอยอดขาย (Sale Presentation) ของพนักงานขาย แต่ละคน จากเดือนละครั้งเป็นสามเดือนครั้ง รวมถึงการเสนอความคืบหน้า การเสนอขายเข้าบัญชีโรงพยาบาล (Enlisting) เป็นสามเดือนครั้งเช่นกัน เพื่อลด ความกดดันของพนักงานในบริษัทในการปิดการขาย	3 (2.50)
4	บริษัทควรลดงานที่มีความซ้ำซ้อนลง เช่น รายงานต่างๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้อง กันให้จัดทำเพียงชุดเดียว เพื่อเป็นการลดงานเอกสารลง และถือเป็นการลดการ ทำงานที่ซ้ำซ้อนของพนักงานอีกด้วย ทำให้พนักงานขายและผู้จัดการฝ่ายขายมี เวลาพูดคุย และวิเคราะห์เรื่องแผนการขายระหว่างกันได้มากขึ้น	2 (1.67)

ตารางที่ 42 แสดงข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
5	บริษัทควรเพิ่มในส่วนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยหักรายได้ของพนักงานเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 10% เพื่อเป็นเงินสำรองของพนักงานในอนาคต	2 (1.67)
6	บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานชายสามารถเรียนต่อในช่วงวันเสาร์ และวันอาทิตย์ได้ เนื่องจากพนักงานของบริษัทไม่สามารถเรียนต่อในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ได้	1 (0.83)
7	บริษัทควรมีการเพิ่มในส่วนของ FLEXI FUND จาก 8,000 บาทเป็น 10,000 บาท เพื่อให้เป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1 (0.83)