

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด จากแบบสอบถามจำนวน 114 ชุด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานในการทำงานของพนักงานบริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด โดยหาค่า t-test จำแนกตาม เพศ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน การเดินทางมาทำงาน และเวลาในการเดินทางมาทำงาน โดยหาค่า F-test

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	ประชากร
T	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานในการทำงานของพนักงานบริษัท เอกติลปกรุงเทพ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานในการทำงานของพนักงานบริษัท เอกติลปกรุงเทพ จำกัด ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน การเดินทางมาทำงาน และเวลาในการเดินทางมาทำงานแสดงผลดังตาราง 1 - 7

ตาราง 1 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	34	29.8
หญิง	80	70.2
รวม	114	100.0

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 รองลงมาเป็นเพศชาย มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8

ตาราง 2 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 - 20 ปี	10	8.8
21 - 25 ปี	47	41.2
26 - 30 ปี	26	22.8
31 - 35 ปี	18	15.8
36 - 40 ปี	13	11.4
รวม	114	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-25 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมา มีอายุ 26-30 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และน้อยที่สุดมีอายุ 18-20 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

ตาราง 3 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.6 /มศ.5/ปวช.	26	22.8
ตั้งแต่ ม.6 /มศ.5/ปวช.ถึง ปวส./ อนุปริญญา	69	60.5
ปริญญาตรีขึ้นไป	19	16.7
รวม	114	100.0

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ ม.6 /มศ.5/ปวช.ถึง ปวส./อนุปริญญา มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 /มศ.5/ปวช. มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

ตาราง 4 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 8,000 บาท	37	32.5
8,000 - 15,000 บาท	64	56.1
15,001 - 20,000 บาท	5	4.4
มากกว่า 20,000 บาท	8	7.0
รวม	114	100.0

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน 8,000-15,000 บาท มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 รองลงมา มีเงินเดือนน้อยกว่า 8,000 บาท มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และน้อยที่สุดมีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

ตาราง 5 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับพนักงาน	91	79.8
ระดับหัวหน้างาน	19	16.7
ระดับผู้จัดการแผนก	4	3.5
รวม	114	100.0

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 รองลงมา มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และน้อยที่สุดมีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการแผนก มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

ตาราง 6 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการเดินทางมาทำงาน

การเดินทางมาทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รถรับ - ส่งบริษัท	88	77.2
รถยนต์ส่วนตัว	12	10.5
รถจักรยานยนต์ส่วนตัว	12	10.5
รถประจำทาง	2	1.8
รวม	114	100.0

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เดินทางมาทำงานโดยรถรับ-ส่งบริษัท มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 รองลงมาเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว และรถจักรยานยนต์ส่วนตัว มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และน้อยที่สุดเดินทางมาทำงานโดยรถประจำทาง มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตาราง 7 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเวลาในการเดินทางมาทำงาน

เวลาในการเดินทางมาทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 นาที	32	28.1
30 - 50 นาที	38	33.3
มากกว่า 50 นาทีขึ้นไป	44	38.6
รวม	114	100.0

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 50 นาทีขึ้นไป มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาใช้เวลา 30 - 50 นาที มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และน้อยที่สุดใช้เวลาน้อยกว่า 30 นาที มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด แสดงผลดังตาราง 8 – 15

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
งานที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	3.48	.707	มาก
งานที่มีลักษณะเป็นระบบสามารถกำหนดเป็นวิธีได้อย่างชัดเจน	3.80	.694	มาก
มีการกำหนดงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	3.90	.665	มาก
พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	3.28	.867	ปานกลาง
พนักงานมีความสุขต่องานที่ทำ	3.41	.870	มาก
รวม	3.57	0.76	มาก

จากตาราง 8 พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.57$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากเกือบทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าสูงสุดในระดับมาก คือ มีการกำหนดงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน ($\mu = 3.90$) รองลงมา คือ งานที่มีลักษณะเป็นระบบสามารถกำหนดเป็นวิธีได้อย่างชัดเจน ($\mu = 3.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ($\mu = 3.28$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
ในหน่วยงานมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุ	3.91	.723	มาก
สภาพการทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย มีแสงสว่างที่เหมาะสม และอากาศถ่ายเทได้สะดวก	3.52	.854	มาก
ในหน่วยงานมีการดูแลรักษาซ่อมแซมของใช้ให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ	3.73	.732	มาก
ในหน่วยงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.57	.716	มาก
พนักงานมีความมั่นใจว่าจะไม่ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน	3.59	.676	มาก
รวม	3.66	0.74	มาก

จากตาราง 9 พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.66$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าสูงสุดในระดับมาก คือในหน่วยงานมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุ ($\mu=3.91$) รองลงมา คือหน่วยงานมีการดูแลรักษาซ่อมแซมของใช้ให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ ($\mu=3.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สภาพการทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย มีแสงสว่างที่เหมาะสม และอากาศถ่ายเทได้สะดวก ($\mu=3.52$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้พนักงานปฏิบัติ	3.42	.739	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.23	1.031	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	3.22	.957	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.49	.980	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องให้กำลังใจในการทำงานของพนักงาน	3.11	.935	ปานกลาง
รวม	3.29	0.93	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.29$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าสูงสุดในระดับมาก คือผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.49$) รองลงมา คือผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้พนักงานปฏิบัติ ($\mu = 3.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บังคับบัญชาให้การยกย่องให้กำลังใจในการทำงานของพนักงาน ($\mu = 3.11$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยดี	3.65	.831	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่	3.49	.865	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความสมัครสมานสามัคคี เป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	3.18	.965	ปานกลาง
เมื่อมีปัญหาในการทำงาน พนักงานจะได้รับความ สนใจและคำแนะนำ	3.43	.852	มาก
พนักงานมีโอกาสร่วมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.35	.931	ปานกลาง
รวม	3.42	0.89	มาก

จากตาราง 11 พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.42$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากเกือบทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าสูงสุดในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยดี ($\mu = 3.65$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ($\mu = 3.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้เพื่อนร่วมงานมีความสมัครสมานสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\mu = 3.18$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับ ค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจค่าครองชีพ	3.08	.777	ปานกลาง
พนักงานได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพ ลักษณะงานเดียวกัน	3.15	.719	ปานกลาง
พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณ งานที่รับผิดชอบ	3.17	.703	ปานกลาง
พนักงานได้รับค่าตอบแทนคุ้มค่ากับความปลอดภัย ในการทำงาน	3.14	.690	ปานกลาง
พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ จากบริษัท	3.29	.749	ปานกลาง
รวม	3.17	0.73	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจ
ในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.17$) เมื่อพิจารณา
ประเด็นย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับปานกลาง
ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าสูงสุดในระดับปานกลาง คือพนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ
ที่ได้รับจากบริษัท ($\mu = 3.29$) รองลงมา คือ พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน
ที่รับผิดชอบ ($\mu = 3.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ
สำหรับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจค่าครองชีพ ($\mu = 3.08$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.96	.819	ปานกลาง
เกณฑ์ที่ใช้ประเมินการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมี ความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.18	.833	ปานกลาง
การพิจารณาตำแหน่งเป็นไปโดยการยึดถือ ความสามารถเป็นเกณฑ์	3.09	.782	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับน่าพอใจ	3.02	.809	ปานกลาง
รวม	3.06	0.81	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจใน
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.06$)
เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน
ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าสูงสุดในระดับปานกลาง คือเกณฑ์ที่ใช้ประเมินการ
ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\mu= 3.18$) รองลงมา คือ
การพิจารณาตำแหน่งเป็นไปโดยการยึดถือความสามารถเป็นเกณฑ์ ($\mu= 3.09$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุด คือ พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\mu= 2.96$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
พนักงานได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรม	3.01	.770	ปานกลาง
พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การทำงาน	3.10	.841	ปานกลาง
การปฏิบัติงานของพนักงาน ได้มีส่วนร่วมทั้งในการ วางแผน การลงมือปฏิบัติและการประเมินผล	2.98	.931	ปานกลาง
รายการที่สัมมนาอบรมที่จัดขึ้น มีความเหมาะสมและ เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	3.28	.698	ปานกลาง
รวม	3.09	0.81	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.09$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าสูงสุดในระดับปานกลาง คือรายการที่สัมมนาอบรมที่จัดขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\mu = 3.28$) รองลงมา คือ พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\mu = 3.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติงานของพนักงานได้มีส่วนร่วมทั้งในการวางแผน การลงมือปฏิบัติและการประเมินผล ($\mu = 2.98$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน	3.20	.884	ปานกลาง
พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.11	.944	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องในการทำงาน	3.06	.980	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกทำงานอย่างอิสระ	3.05	.901	ปานกลาง
พนักงานมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและนอกเหนือความรับผิดชอบ	2.83	.892	ปานกลาง
รวม	3.05	0.92	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.05$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าสูงสุดในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน ($\mu= 3.20$) รองลงมาคือ พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ($\mu= 3.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พนักงานมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและนอกเหนือความรับผิดชอบ ($\mu= 2.83$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
ด้านลักษณะงาน	3.57	0.76	มาก
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.66	0.74	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.29	0.93	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.89	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.17	0.73	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.06	0.81	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.09	0.81	ปานกลาง
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.05	0.92	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.29	0.82	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.29$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าสูงสุดในระดับมาก คือด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\mu= 3.66$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ($\mu= 3.57$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\mu= 3.05$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกศิลป์
 กรุงเทพ จำกัด โดยหาค่า t-test จำแนกตาม เพศ และ เปรียบเทียบความพึงพอใจใน
 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน
 การเดินทางมาทำงาน และเวลาในการเดินทางมาทำงานโดยหาค่า F-test

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท
 เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน
 ตำแหน่งงาน การเดินทางมาทำงาน และเวลาในการเดินทางมาทำงาน ตามสมมติฐานทางการวิจัย คือ

H_0 : ปัจจัยพื้นฐานในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยพื้นฐานในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน
 แตกต่างกัน

และมีผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแสดง ดังตาราง 17 - 25

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	μ	σ	μ	σ		
ด้านลักษณะงาน	3.52	0.56	3.60	0.46	-0.76	.44
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.70	0.51	3.65	0.56	.47	.63
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.28	0.87	3.30	0.70	-0.09	.92
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.58	3.38	0.77	1.05	.29
ด้านค่าตอบแทน	3.16	0.59	3.17	0.58	-0.07	.94
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน	3.08	0.64	3.05	0.70	.19	.84
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.24	0.66	3.03	0.60	1.69	.09
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.19	0.54	2.99	0.77	1.35	.17
โดยภาพรวม	3.34	0.49	3.27	0.50	.64	.50

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ ด้วยค่าสถิติ t-test ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 8 ด้าน แสดงว่าพนักงานมีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานจำแนกตาม อายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.07	0.52	2.29	0.07
	ภายในกลุ่ม	109	24.66	0.23		
	รวม	113	26.73			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.98	0.25	0.84	0.51
	ภายในกลุ่ม	109	31.93	0.29		
	รวม	113	32.91			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	3.14	0.79	1.41	0.24
	ภายในกลุ่ม	109	60.95	0.56		
	รวม	113	64.09			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.71	0.18	0.34	0.85
	ภายในกลุ่ม	109	57.56	0.53		
	รวม	113	58.27			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.03	0.26	0.76	0.56
	ภายในกลุ่ม	109	37.00	0.34		
	รวม	113	38.02			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.47	0.37	0.80	0.53
	ภายในกลุ่ม	109	50.35	0.46		
	รวม	113	51.82			
ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.24	0.56	1.47	0.22
	ภายในกลุ่ม	109	41.55	0.38		
	รวม	113	43.78			

ตาราง 18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	2.02	0.51	1.00	0.41
	ภายในกลุ่ม	109	54.85	0.50		
	รวม	113	56.87			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.05	.26	1.07	.37
	ภายในกลุ่ม	109	26.56	.24		
	รวม	113	27.61			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 8 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.77	0.38	1.64	0.20
	ภายในกลุ่ม	111	25.96	0.23		
	รวม	113	26.73			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.16	0.56	0.57
	ภายในกลุ่ม	111	32.58	0.29		
	รวม	113	32.91			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.04	0.96
	ภายในกลุ่ม	111	64.05	0.58		
	รวม	113	64.09			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.53	0.76	1.50	0.23
	ภายในกลุ่ม	111	56.74	0.51		
	รวม	113	58.27			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.04	0.96
	ภายในกลุ่ม	111	38.00	0.34		
	รวม	113	38.02			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.73	0.36	0.79	0.46
	ภายในกลุ่ม	111	51.09	0.46		
	รวม	113	51.82			
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.44	1.13	0.33
	ภายในกลุ่ม	111	42.91	0.39		
	รวม	113	43.78			

ตาราง 19 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.10	0.55	1.09	0.34
	ภายในกลุ่ม	111	55.77	0.50		
	รวม	113	56.87			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.138	2	0.06	0.28
	ภายในกลุ่ม	111	27.47	111	0.24	
	รวม	113	27.61	113		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 8 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันในด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตามเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.11	0.04	0.15	0.93
	ภายในกลุ่ม	110	26.62	0.24		
	รวม	113	26.73			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.49	0.50	1.73	0.16
	ภายในกลุ่ม	110	31.42	0.29		
	รวม	113	32.91			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.18	0.39	0.69	0.56
	ภายในกลุ่ม	110	62.92	0.57		
	รวม	113	64.09			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.31	0.44	0.84	0.47
	ภายในกลุ่ม	110	56.96	0.52		
	รวม	113	58.27			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.50	0.50	1.51	0.22
	ภายในกลุ่ม	110	36.52	0.33		
	รวม	113	38.02			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.29	0.10	0.21	0.89
	ภายในกลุ่ม	110	51.53	0.47		
	รวม	113	51.82			
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.39	0.13	0.33	0.80
	ภายในกลุ่ม	110	43.39	0.39		
	รวม	113	43.78			

ตาราง 20 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.80	0.27	0.52	0.67
	ภายในกลุ่ม	110	56.07	0.51		
	รวม	113	56.87			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.31	0.10	0.41	0.74
	ภายในกลุ่ม	110	27.31	0.25		
	รวม	113	27.62			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 8 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม
ตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.76	0.38	1.61	0.20
	ภายในกลุ่ม	111	25.98	0.23		
	รวม	113	26.73			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.44	1.53	0.22
	ภายในกลุ่ม	111	32.02	0.29		
	รวม	113	32.91			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.59	0.79	1.41	0.25
	ภายในกลุ่ม	111	62.51	0.56		
	รวม	113	64.09			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.94	0.97	1.91	0.15
	ภายในกลุ่ม	111	56.33	0.51		
	รวม	113	58.27			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.07	0.22	0.80
	ภายในกลุ่ม	111	37.87	0.34		
	รวม	113	38.02			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.54	0.27	0.59	0.56
	ภายในกลุ่ม	111	51.28	0.46		
	รวม	113	51.82			
ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.47	1.24	3.32	0.04*
	ภายในกลุ่ม	111	41.31	0.37		
	รวม	113	43.78			

ตาราง 21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.96	0.48	0.96	0.39
	ภายในกลุ่ม	111	55.90	0.50		
	รวม	113	56.87			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.75	.37	1.56	0.21
	ภายในกลุ่ม	111	26.86	.24		
	รวม	113	27.61			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 7 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านสิทธิส่วนบุคคล ส่วนด้านซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD. ดังนี้

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการพัฒนา
ความรู้ความสามารถ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงาน	หัวหน้างาน	ผู้จัดการแผนก
พนักงาน			
หัวหน้างาน	.3939*		
ผู้จัดการแผนก			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความพึงพอใจ
ในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ มากกว่า (0.3939)พนักงานที่มี
ตำแหน่งงานระดับพนักงาน

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม การเดินทางมาทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.51	0.17	0.71	0.55
	ภายในกลุ่ม	110	26.22	0.24		
	รวม	113	26.73			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.81	0.94	3.42	0.02*
	ภายในกลุ่ม	110	30.10	0.27		
	รวม	113	32.91			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	2.91	0.97	1.74	0.16
	ภายในกลุ่ม	110	61.19	0.56		
	รวม	113	64.09			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.28	1.09	2.19	0.09
	ภายในกลุ่ม	110	54.99	0.50		
	รวม	113	58.27			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.81	0.27	0.80	0.50
	ภายในกลุ่ม	110	37.21	0.34		
	รวม	113	38.02			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.54	0.18	0.39	0.76
	ภายในกลุ่ม	110	51.28	0.47		
	รวม	113	51.82			
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.41	0.80	2.14	0.10
	ภายในกลุ่ม	110	41.37	0.38		
	รวม	113	43.78			

ตาราง 23 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	2.13	0.71	1.43	0.24
	ภายในกลุ่ม	110	54.74	0.50		
	รวม	113	56.87			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.32	0.44	1.84	0.14
	ภายในกลุ่ม	110	26.29	0.23		
	รวม	113	27.61			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 7 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีการเดินทางมาทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล ส่วนด้านซึ่งค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงาน จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD. ดังนี้

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามการเดินทางมาทำงาน

การเดินทางมาทำงาน	รถรับ - ส่ง บริษัท	รถยนต์ส่วนตัว	รถจักรยานยนต์ ส่วนตัว	รถประจำทาง
รถรับ - ส่งบริษัท				
รถยนต์ส่วนตัว				
รถจักรยานยนต์ ส่วนตัว	.4947*			
รถประจำทาง				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานเดินทางมาทำงานโดยรถจักรยานยนต์ส่วนตัว ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า (0.4947) พนักงานเดินทางมาทำงานโดยรถรับ-ส่งบริษัท

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม เวลาในการเดินทางมาทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	0.80	0.45
	ภายในกลุ่ม	111	26.35	0.24		
	รวม	113	26.73			
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.74	0.37	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	111	32.17	0.29		
	รวม	113	32.91			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.91	0.97	1.74	0.16
	ภายในกลุ่ม	111	61.19	0.56		
	รวม	113	64.09			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.26	1.13	2.24	0.11
	ภายในกลุ่ม	111	56.01	0.51		
	รวม	113	58.27			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.15	0.43	0.65
	ภายในกลุ่ม	111	37.73	0.34		
	รวม	113	38.02			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.24	0.12	0.26	0.77
	ภายในกลุ่ม	111	51.58	0.47		
	รวม	113	51.82			
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.29	0.73	0.48
	ภายในกลุ่ม	111	43.21	0.39		
	รวม	113	43.78			

ตาราง 25 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.75	0.37	0.74	0.48
	ภายในกลุ่ม	111	56.12	0.51		
	รวม	113	56.87			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.65	0.52
	ภายในกลุ่ม	111	27.30	0.24		
	รวม	113	27.62			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ มี 8 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันในด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน
บริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด

ตาราง 26 ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัท เอกศิลป์กรุงเทพ จำกัด

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านลักษณะงาน		
1. ควรให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	6	4.08
2. ควรให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	3	2.04
ด้านการปกครองบังคับบัญชา		
1. หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรม แบ่งพวกพ้อง	10	6.80
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
1. เพื่อนร่วมงานไม่มีความสามัคคีกัน แบ่งพวกพ้อง	12	8.16
ด้านค่าตอบแทน		
1. จัดให้มีการขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน และ โบนัส	21	14.29
2. มีการเพิ่มการทำงานนอกเวลา	15	10.20
3. มีการจัดชุดพนักงานเพิ่มขึ้น	12	8.16
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน		
1. มีทุนการศึกษาสนับสนุนให้พนักงานเรียนต่อ	9	6.12
2. การประเมินผลการทำงานด้วยความยุติธรรม	12	8.16

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ		
1. มีการสนับสนุนให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	11	7.48
2. การฝึกอบรมพนักงานใหม่ทุกครั้ง เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน	4	2.72
3. มีรายงานผลการทำงานประจำเดือน หรือประจำปี	2	1.36
ด้านสิทธิส่วนบุคคล		
1. หัวหน้างานเข้ามาแทรกแซงในการทำงาน	5	3.40
ผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถาม	87	71.39

จากตาราง 26 ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เอกสิลปกรุงเทพ จำกัด พบว่า

1. ด้านลักษณะงาน ควรให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น และให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงาน
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หัวหน้างานควรมีความยุติธรรมให้กับพนักงานเท่าเทียมกันมากขึ้น ไม่เห็นแก่พวกพ้อง
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีกัน และไม่แบ่งพวกพ้อง
4. ด้านค่าตอบแทน ควรพิจารณาขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน และ โบนัส ให้กับพนักงาน มีการเพิ่มการทำงานนอกเวลา เพื่อให้พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้น และมีการจัดชุดพนักงานเพิ่มเติม
5. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ควรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้พนักงานเรียนต่อ และมีการประเมินผลการทำงานด้วยความยุติธรรม

6. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีการสนับสนุนให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ จัดการฝึกอบรมพนักงานใหม่ทุกครั้ง เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและมีการรายงานผลการทำงานประจำเดือน หรือประจำปี
7. ด้านสิทธิส่วนบุคคล หัวหน้างานไม่ควรแทรกแซงการทำงานของพนักงาน ถ้าไม่จำเป็น