



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน นโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยวิธีการเก็บข้อมูลคือ ใช้แบบสอบถามจำนวน 202 ชุด เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตาราง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์นโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติทดสอบ t-test

F แทน ค่าสถิติทดสอบ F-test

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

54

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ แสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความถี่ และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	202	100.00
เพศ		
ชาย	83	41.10
หญิง	119	58.90
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	45	22.30
30 – 39 ปี	35	17.30
40 – 49 ปี	71	35.20
50 ปีขึ้นไป	51	25.20
สถานภาพสมรส		
โสด	62	30.70
สมรส	136	67.30
หม้าย/หย่าร้าง	4	2.00
ระดับการศึกษา		
ไม่เกิน ม.ปลาย/ปวช.	15	7.40
อนุปริญญา/ปวส.	27	13.40
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	160	79.20



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

55

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	202	100.00
อายุงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	27	13.40
2 – 3 ปี	31	15.30
4 – 5 ปี	8	4.00
6 ปีขึ้นไป	136	67.30
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	24	11.90
10,001 – 20,000 บาท	42	20.80
20,001 – 30,000 บาท	36	17.80
30,001 บาทขึ้นไป	100	49.50
ตำแหน่งงาน		
พนักงานฝ่ายบริหาร	148	73.30
พนักงานฝ่ายช่าง/เทคนิค	54	26.70

จากตาราง 2 ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 อายุ 40 - 49 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 สถานภาพสมรส จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 อายุงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 และมีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายบริหาร จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 73.30



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

56

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ความคิดเห็นที่มีต่อ นโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านจริยธรรม และด้านการพัฒนาบุคลากร แสดงรายละเอียดในตาราง 3 – 6

ตาราง 3 ค่าความถี่ และร้อยละของความคิดเห็นที่มีต่อ นโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน สังคมและสิ่งแวดล้อม

ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	202	100.00
1. ปรับปรุงพื้นที่ สถานที่ทำงานให้เหมาะสม	53	26.20
2. การจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานด้านความปลอดภัยเป็นระยะ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	39	19.30
3. สร้างมาตรฐานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน	37	18.30
4. จัดกิจกรรมหรือการบริการ เพื่อส่งเสริมสุขภาพแก่พนักงานและกระชับความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน	73	36.20

จากตาราง 3 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่พนักงาน มีความคิดเห็นที่มีต่อ นโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ในเรื่องของการจัดกิจกรรมหรือการบริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพแก่พนักงานและกระชับความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมา คือ การปรับปรุงพื้นที่ สถานที่ทำงานให้เหมาะสมจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 และมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่องการสร้างมาตรฐานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

57

ตาราง 4 ค่าความถี่ และร้อยละของความคิดเห็นที่มีต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	202	100.00
1. พัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายใน-นอกสำนักงานให้ มีสุขอนามัยที่ดี เหมาะสมและมีบรรยากาศที่ดีขึ้น	124	61.40
2. จัดภูมิทัศน์ที่ดีในบริเวณสำนักงาน เช่น สวนหย่อม การปลูกต้นไม้ยืนต้น	36	17.80
3. จัดให้มีพื้นที่พักผ่อน หย่อนใจ	13	6.40
4. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยในการ ทำงาน เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน	29	14.40

จากตาราง 4 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่พนักงาน มีความคิดเห็นที่มีต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องของการพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายใน-นอกสำนักงานให้มีความสุขอนามัยที่ดี เหมาะสมและมีบรรยากาศที่ดีขึ้นจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 รองลงมา คือ การจัดภูมิทัศน์ที่ดีในบริเวณสำนักงาน เช่น สวนหย่อม การปลูกต้นไม้ยืนต้น จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่องการจัดให้มีพื้นที่พักผ่อน หย่อนใจ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

58

ตาราง 5 ค่าความถี่ และร้อยละของความคิดเห็นที่มีต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านจริยธรรม

ด้านจริยธรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	202	100.00
1. จัดกิจกรรมทางศาสนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	36	17.80
2. จัดอบรมให้ความรู้ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล	80	39.60
3. คัดเลือกพนักงานดีเด่นในด้านคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับ พนักงาน	41	20.30
4. ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติธรรมทางศาสนา ได้โดยไม่ถือเป็นวันลา	45	22.30

จากตาราง 5 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่พนักงาน มีความคิดเห็นที่มีต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจริยธรรม ในเรื่องของการจัดอบรมให้ความรู้ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 รองลงมา คือ การส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติธรรมทางศาสนาได้โดยไม่ถือเป็นวันลา จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่องการจัดกิจกรรมทางศาสนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

59

ตาราง 6 ค่าความถี่ และร้อยละของความคิดเห็นที่มีต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	202	100.00
1. การจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานตามตำแหน่ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน	84	41.60
2. จัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ระหว่างหน่วยงานภายใน-ภายนอก เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างหน่วยงาน	71	35.20
3. สนับสนุนทุนการศึกษาให้กับพนักงาน โดยสามารถกู้ยืมเงินได้โดยไม่มีดอกเบี้ย	16	7.90
4. จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	31	15.30

จากตาราง 6 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่พนักงาน มีความคิดเห็นที่มีต่อ นโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องของการการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานตามตำแหน่ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 รองลงมา คือ การจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ระหว่างหน่วยงานภายใน-ภายนอก เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างหน่วยงาน จำนวน 71คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 และมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในเรื่องการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับพนักงาน โดยสามารถกู้ยืมเงินได้โดยไม่มีดอกเบี้ย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90



ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงรายละเอียดในตาราง 7 – 15

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ

ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.88	0.99	มาก
2. สวัสดิการที่ได้รับในด้านต่างๆ มีความเหมาะสม	4.00	0.93	มาก
3. ค่าทำงานล่วงเวลาในการทำงานได้รับอย่างเหมาะสม	3.79	0.88	มาก
4. ค่าเบี้ยเลี้ยงและที่พักในการทำงานได้รับอย่างเหมาะสม	3.92	0.92	มาก
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.90	0.90	มาก
โดยรวม	3.90	0.80	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ โดยรวมพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$ และ S.D. = 0.80) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อพนักงาน มีความคิดเห็นใน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ สวัสดิการที่ได้รับในด้านต่างๆ มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$ และ S.D. = 0.93) ค่าเบี่ยงและที่פקในการทำงานได้รับอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.92$ และ S.D. = 0.92) และค่าทำงานล่วงเวลาในการทำงานได้รับอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.76$ และ S.D. = 0.88)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้เพียงพอ	3.71	0.93	มาก
2. เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.73	0.89	มาก
3. มีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.80	0.86	มาก
4. มีการกำหนดกฎระเบียบในการทำงานเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุอย่างเคร่งครัด	3.79	0.83	มาก
5. มีการติดป้ายเตือนสำหรับเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่มีอันตราย	3.62	0.86	มาก
โดยรวม	3.73	0.74	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยรวมพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$ และ S.D. = 0.74) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ มีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.80$ และ S.D. = 0.86) มีการกำหนดกฎระเบียบในการทำงานเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.79$ และ S.D. = 0.83) และมีการติดป้ายเตือนสำหรับเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่มีอันตราย ($\bar{X} = 3.62$ และ S.D. = 0.86)



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.71	0.89	มาก
2. มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน	3.86	0.93	มาก
3. มีโอกาสได้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.72	0.90	มาก
4. ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากภายนอกหน่วยงาน	3.74	0.91	มาก
5. มีโอกาสที่จะได้รับการฝึกฝนทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.73	0.90	มาก
โดยรวม	3.75	0.79	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน โดยรวมพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$ และ S.D. = 0.79) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$ และ S.D. = 0.93) ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.74$ และ S.D. = 0.91) และมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$ และ S.D. = 0.89)



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น	3.67	0.92	มาก
2. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่ง	3.76	0.90	มาก
3. ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน ความรู้ความสามารถ	3.78	0.92	มาก
4. มีโอกาสได้รับการศึกษาต่อรวมทั้งได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	3.75	0.94	มาก
5. มีการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.72	0.93	มาก
โดยรวม	3.74	0.81	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โดยรวมพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$ และ S.D. = 0.81) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.78$ และ S.D. = 0.92) ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.76$ และ S.D. = 0.90) และ ตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ($\bar{X} = 3.67$ และ S.D. = 0.92)



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. หัวหน้างานคอยให้คำปรึกษา/แนะนำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.05	0.84	มาก
2. ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	4.00	0.86	มาก
3. มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.83	มาก
4. ได้รับมอบหมายงานใหม่ๆอยู่เสมอ	4.04	0.85	มาก
5. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	4.02	0.83	มาก
โดยรวม	4.05	0.76	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม โดยรวมพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$ และ S.D. = 0.76) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.12$ และ S.D. = 0.83) หัวหน้างานคอยให้คำปรึกษา/แนะนำเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$ และ S.D. = 0.84) และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$ และ S.D. = 0.86)



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีความรู้สึกอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.91	0.88	มาก
2. หัวหน้าให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน	3.84	0.85	มาก
3. สามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าได้ด้วยตนเอง	3.72	0.79	มาก
4. มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้น ปรับเงินเดือนที่ ยุติธรรม	3.72	0.89	มาก
5. เคยได้เข้ารับการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	3.56	0.92	มาก
โดยรวม	3.75	0.72	มาก

จากตาราง 12 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$ และ S.D. = 0.72) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ มีความรู้สึกอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.91$ และ S.D. = 0.88) หัวหน้าให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$ และ S.D. = 0.85) และเคยได้เข้ารับการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.56$ และ S.D. = 0.92)



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.76	0.90	มาก
2. มีความพอใจกับช่วงเวลาดำเนินงานและช่วงเวลาวางในแต่ละวัน	3.93	0.91	มาก
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	3.80	0.86	มาก
4. มีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนในองค์กรอย่างเพียงพอ	3.76	0.82	มาก
5. งานที่ทำอยู่มีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัว มีความเป็นอยู่ที่ดี	3.90	0.83	มาก
โดยรวม	3.83	0.73	มาก

จากตาราง 13 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$ และ S.D. = 0.73) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ มีความพอใจกับช่วงเวลาดำเนินงานและช่วงเวลาวางในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.93$ และ S.D. = 0.91) งานที่ทำอยู่มีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัว มีความเป็นอยู่ที่ดี ($\bar{X} = 3.90$ และ S.D. = 0.83) และมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนในองค์กรอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.76$ และ S.D. = 0.82) กับสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.76$ และ S.D. = 0.90)



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.84	0.86	มาก
2. ให้ความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ต่อสังคม	3.68	0.90	มาก
3. เคยร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมในการบริจาคโลหิตให้กับโรงพยาบาล	3.76	0.89	มาก
4. เคยร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมในโครงการเรารัก กฟภ.	3.91	0.93	มาก
5. เคยร่วมกิจกรรมในโครงการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ	3.83	0.93	มาก
โดยรวม	3.80	0.79	มาก

จากตาราง 14 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$ และ S.D. = 0.79) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ เคยร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมในโครงการเรารัก กฟภ. ($\bar{X} = 3.91$ และ S.D. = 0.93) มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.84$ และ S.D. = 0.86) และให้ความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.68$ และ S.D. = 0.90)



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

68

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวม

ภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	3.90	0.80	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.73	0.74	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.75	0.79	มาก
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.74	0.81	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	4.05	0.76	มาก
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	3.75	0.72	มาก
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.83	0.73	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.80	0.79	มาก
โดยรวม	3.82	0.66	มาก

จากตาราง 15 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยรวมทุกด้านพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$ และ S.D. = 0.66) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยรองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ($\bar{X} = 4.05$ และ S.D. = 0.76) ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.90$ และ S.D. = 0.80) และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 3.73$ และ S.D. = 0.74)



ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน แสดงรายละเอียดตามตาราง 16 ถึงตาราง 23 ซึ่งมีสมมุติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 83)		หญิง (n = 119)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	3.88	0.87	3.91	0.75	-0.217	0.828
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.78	0.79	3.70	0.71	0.738	0.461
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.78	0.82	3.73	0.78	0.415	0.679
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.77	0.87	3.71	0.77	0.490	0.624
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	4.08	0.77	4.02	0.76	0.535	0.593



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 16 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 83)		หญิง (n = 119)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการ ปฏิบัติงาน	3.78	0.74	3.73	0.71	0.379	0.705
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.85	0.75	3.82	0.72	0.261	0.794
8. ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	3.80	0.77	3.80	0.80	0.021	0.983
โดยรวม	3.84	0.69	3.80	0.64	0.376	0.708

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 8 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

71

ตาราง 17 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็น ธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.516	3	0.172	0.265	0.850
	ภายในกลุ่ม	128.384	198	0.648		
	รวม	128.900	201			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.088	3	.363	0.656	0.580
	ภายในกลุ่ม	109.554	198	0.553		
	รวม	110.642	201			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.240	3	0.413	0.652	0.583
	ภายในกลุ่ม	125.625	198	0.634		
	รวม	126.865	201			
4. ด้านความมั่นคงและ ก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.357	3	0.452	0.689	0.560
	ภายในกลุ่ม	13.057	198	0.657		
	รวม	131.414	201			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและ เป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.998	3	0.333	0.570	0.636
	ภายในกลุ่ม	115.666	198	0.584		
	รวม	116.665	201			
6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็น ธรรมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.864	3	0.621	1.209	0.308
	ภายในกลุ่ม	101.801	198	0.514		
	รวม	103.665	201			
7. ด้านความสมดุลในชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.616	3	0.205	0.383	0.765
	ภายในกลุ่ม	106.166	198	0.536		
	รวม	106.782	201			
8. ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.940	3	0.313	0.505	0.679
	ภายในกลุ่ม	122.940	198	0.621		
	รวม	123.880	201			



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

72

ตาราง 17 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.850	3	0.283	0.644	0.587
	ภายในกลุ่ม	87.020	198	0.439		
	รวม	87.870	201			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 8 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

73

ตาราง 18 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็น ธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.194	2	0.597	0.930	0.396
	ภายในกลุ่ม	127.706	199	0.642		
	รวม	128.900	201			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.658	2	0.829	1.514	0.223
	ภายในกลุ่ม	108.984	199	0.548		
	รวม	110.642	201			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.206	2	0.603	0.955	0.386
	ภายในกลุ่ม	125.659	199	0.631		
	รวม	126.865	201			
4. ด้านความมั่นคงและ ก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.754	2	2.377	3.735	0.026*
	ภายในกลุ่ม	126.660	199	0.636		
	รวม	131.414	201			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและ เป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.221	2	1.611	2.825	0.062
	ภายในกลุ่ม	113.443	199	0.570		
	รวม	116.664	201			
6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็น ธรรมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.117	2	.058	0.112	0.894
	ภายในกลุ่ม	103.548	199	0.520		
	รวม	103.665	201			
7. ด้านความสมดุลในชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.692	2	0.346	0.649	0.524
	ภายในกลุ่ม	106.089	199	0.533		
	รวม	106.782	201			
8. ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.072	2	0.536	0.868	0.421
	ภายในกลุ่ม	122.808	199	0.617		
	รวม	123.880	201			



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 18 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.364	2	0.682	1.568	0.211
	ภายในกลุ่ม	86.506	199	0.435		
	รวม	87.870	201			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 7 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 1 ด้าน แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 19 ต่อไปนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

75

ตาราง 19 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานกับสถานภาพสมรส

ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในงาน	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด			.9532*
สมรส หม้าย/หย่าร้าง			1.0691*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง (.9532) และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง (1.0691)



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 20 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.725	2	0.363	0.563	0.570
	ภายในกลุ่ม	128.175	199	0.644		
	รวม	128.900	201			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.254	2	0.627	1.140	0.322
	ภายในกลุ่ม	109.388	199	0.550		
	รวม	110.642	201			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.605	2	0.303	0.477	0.621
	ภายในกลุ่ม	126.260	199	0.634		
	รวม	126.865	201			
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.347	2	0.174	0.264	0.769
	ภายในกลุ่ม	131.067	199	0.659		
	รวม	131.414	201			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.261	2	0.130	0.223	0.800
	ภายในกลุ่ม	116.403	199	0.585		
	รวม	116.664	201			
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.398	2	0.199	0.383	0.682
	ภายในกลุ่ม	103.267	199	0.519		
	รวม	103.665	201			
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.408	2	0.204	0.382	0.683
	ภายในกลุ่ม	106.373	199	0.535		
	รวม	106.782	201			
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.445	2	0.222	0.358	0.699
	ภายในกลุ่ม	123.435	199	0.620		
	รวม	123.880	201			



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

77

ตาราง 20 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.236	2	0.118	0.268	0.765
	ภายในกลุ่ม	87.634	199	0.440		
	รวม	87.870	201			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 8 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

78

ตาราง 21 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุงาน

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.934	3	0.645	1.005	0.392
	ภายในกลุ่ม	126.966	198	0.641		
	รวม	128.900	201			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.312	3	0.771	1.409	0.241
	ภายในกลุ่ม	108.330	198	0.547		
	รวม	110.642	201			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.454	3	0.818	1.302	0.275
	ภายในกลุ่ม	124.411	198	0.628		
	รวม	126.865	201			
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.845	3	0.615	0.940	0.422
	ภายในกลุ่ม	129.569	198	0.654		
	รวม	131.414	201			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.845	3	0.615	1.060	0.367
	ภายในกลุ่ม	114.819	198	0.580		
	รวม	116.664	201			
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.106	3	0.702	1.369	0.254
	ภายในกลุ่ม	101.559	198	0.513		
	รวม	103.665	201			
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.742	3	0.247	0.462	0.709
	ภายในกลุ่ม	106.039	198	0.536		
	รวม	106.782	201			
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.319	3	0.106	0.170	0.916
	ภายในกลุ่ม	123.561	198	0.624		
	รวม	123.880	201			



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 21 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.430	3	0.477	1.092	0.354
	ภายในกลุ่ม	86.440	198	0.437		
	รวม	87.870	201			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 8 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 22 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็น ธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.767	3	0.256	0.395	0.757
	ภายในกลุ่ม	128.133	198	0.647		
	รวม	128.900	201			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.220	3	0.407	0.736	0.532
	ภายในกลุ่ม	109.422	198	0.553		
	รวม	110.642	201			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.593	3	0.198	0.310	0.818
	ภายในกลุ่ม	126.272	198	0.638		
	รวม	126.865	201			
4. ด้านความมั่นคงและ ก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.365	3	0.455	0.693	0.557
	ภายในกลุ่ม	130.049	198	0.657		
	รวม	131.414	201			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและ เป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.250	3	0.083	0.142	0.935
	ภายในกลุ่ม	116.414	198	0.588		
	รวม	116.664	201			
6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็น ธรรมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.845	3	0.282	0.543	0.654
	ภายในกลุ่ม	102.820	198	0.519		
	รวม	103.665	201			
7. ด้านความสมดุลในชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.489	3	0.163	0.303	0.823
	ภายในกลุ่ม	106.293	198	0.537		
	รวม	106.782	201			
8. ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.369	3	0.123	0.197	0.898
	ภายในกลุ่ม	123.510	198	0.624		
	รวม	123.880	201			



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 22 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.443	3	0.148	0.335	0.800
	ภายในกลุ่ม	87.427	198	0.442		
	รวม	87.870	201			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 8 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 23 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความคิดเห็น	ตำแหน่งงาน				t	Sig.
	พนักงานฝ่ายบริหาร (n = 148)		พนักงานฝ่ายช่าง/เทคนิค (n = 54)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	3.90	0.77	3.89	0.89	0.108	0.914
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.71	0.73	3.78	0.80	-0.598	0.550
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.74	0.79	3.78	0.80	-0.334	0.739
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.71	0.80	3.82	0.83	-0.858	0.392
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	4.02	0.78	4.12	0.70	-0.841	0.401
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	3.73	0.71	3.80	0.74	-0.547	0.585
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.80	0.74	3.92	0.70	-1.046	0.297
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.78	0.79	3.86	0.78	-0.596	0.552
โดยรวม	3.80	0.66	3.87	0.66	-0.677	0.499



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

83

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 8 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

84

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน แสดงรายละเอียดตามตาราง 24 ถึงตาราง 28 ซึ่งมีสมมุติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 24 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.078	3	0.359	0.557	0.644
	ภายในกลุ่ม	127.822	198	0.646		
	รวม	128.900	201			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.122	3	0.374	0.676	0.568
	ภายในกลุ่ม	109.520	198	0.553		
	รวม	110.642	201			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.838	3	0.613	0.970	0.408
	ภายในกลุ่ม	125.027	198	0.631		
	รวม	126.865	201			
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.769	3	0.590	0.900	0.442
	ภายในกลุ่ม	129.645	198	0.655		
	รวม	131.414	201			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.081	3	0.027	0.046	0.987
	ภายในกลุ่ม	116.583	198	0.589		
	รวม	116.664	201			
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.221	3	0.074	0.141	0.935
	ภายในกลุ่ม	103.444	198	0.522		
	รวม	103.665	201			
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.404	3	0.135	0.251	0.861
	ภายในกลุ่ม	106.378	198	0.537		
	รวม	106.782	201			



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 24 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.401	3	0.134	0.214	0.886
	ภายในกลุ่ม	123.479	198	0.624		
	รวม	123.880	201			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.558	3	0.186	0.422	0.737
	ภายในกลุ่ม	87.312	198	0.441		
	รวม	87.870	201			

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 8 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

87

ตาราง 25 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.736	3	0.245	0.379	0.768
	ภายในกลุ่ม	128.163	198	0.647		
	รวม	128.900	201			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.142	3	0.381	0.689	0.560
	ภายในกลุ่ม	109.499	198	0.553		
	รวม	110.642	201			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.181	3	0.060	0.094	0.963
	ภายในกลุ่ม	126.684	198	0.640		
	รวม	126.865	201			
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.888	3	0.296	0.449	0.718
	ภายในกลุ่ม	130.527	198	0.659		
	รวม	131.414	201			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.592	3	0.197	0.336	0.799
	ภายในกลุ่ม	116.072	198	0.586		
	รวม	116.664	201			
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.179	3	0.060	0.114	0.952
	ภายในกลุ่ม	103.486	198	0.523		
	รวม	103.665	201			
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.444	3	0.148	0.275	0.843
	ภายในกลุ่ม	106.338	198	0.537		
	รวม	106.782	201			



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 25 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.137	3	0.379	0.612	0.608
	ภายในกลุ่ม	122.743	198	0.620		
	รวม	123.880	201			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.435	3	0.145	0.328	0.805
	ภายในกลุ่ม	87.435	198	0.442		
	รวม	87.870	201			

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 8 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 26 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามด้านจริยธรรม

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.947	3	0.982	1.544	0.204
	ภายในกลุ่ม	125.953	198	0.636		
	รวม	128.900	201			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.673	3	0.558	1.013	0.388
	ภายในกลุ่ม	108.969	198	0.550		
	รวม	110.642	201			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.517	3	1.506	2.437	0.066
	ภายในกลุ่ม	122.348	198	0.618		
	รวม	126.865	201			
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.691	3	0.897	1.380	0.250
	ภายในกลุ่ม	128.723	198	0.650		
	รวม	131.414	201			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.874	3	0.625	1.078	0.360
	ภายในกลุ่ม	114.789	198	0.580		
	รวม	116.664	201			
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.548	3	0.516	1.000	0.394
	ภายในกลุ่ม	102.117	198	0.516		
	รวม	103.665	201			
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.964	3	0.321	0.601	0.615
	ภายในกลุ่ม	105.818	198	0.534		
	รวม	106.782	201			
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.316	3	0.772	1.258	0.290
	ภายในกลุ่ม	121.563	198	0.614		
	รวม	123.880	201			



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 26 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.063	3	0.688	1.587	0.194
	ภายในกลุ่ม	85.807	198	0.433		
	รวม	87.870	201			

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 8 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจริยธรรมต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

91

ตาราง 27 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามด้านการพัฒนาบุคลากร

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็น ธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.335	3	0.112	0.172	0.915
	ภายในกลุ่ม	128.565	198	0.649		
	รวม	128.900	201			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.271	3	0.424	0.767	0.514
	ภายในกลุ่ม	109.371	198	0.552		
	รวม	110.642	201			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.238	3	0.079	0.124	0.946
	ภายในกลุ่ม	126.627	198	0.640		
	รวม	126.865	201			
4. ด้านความมั่นคงและ ก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.354	3	0.451	0.687	0.561
	ภายในกลุ่ม	130.060	198	0.657		
	รวม	131.414	201			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและ เป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.230	3	0.077	0.130	0.942
	ภายในกลุ่ม	116.434	198	0.588		
	รวม	116.664	201			
6. ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็น ธรรมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.647	3	0.216	0.415	0.743
	ภายในกลุ่ม	103.018	198	0.520		
	รวม	103.665	201			
7. ด้านความสมดุลในชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.298	3	0.099	0.185	0.907
	ภายในกลุ่ม	106.484	198	0.538		
	รวม	106.782	201			



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 27 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.260	3	1.753	2.927	0.035*
	ภายในกลุ่ม	118.619	198	0.599		
	รวม	123.880	201			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.740	3	0.247	0.560	0.642
	ภายในกลุ่ม	87.130	198	0.440		
	รวม	87.870	201			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ ทั้ง 7 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ มี 1 ด้าน แสดงว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน จึงได้จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ดังแสดงไว้ในตาราง 28 ต่อไปนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

93

ตาราง 28 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure ระหว่าง ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมกับด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	จัดอบรม	ศึกษาดูงาน	ทุนการศึกษา	สวัสดิการ
จัดอบรม				
ศึกษาดูงาน				
ทุนการศึกษา	.6077*	.5519*		
สวัสดิการ				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 28 พบว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับพนักงาน โดยสามารถกู้ยืมเงินได้ โดยไม่มีดอกเบี้ย มีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มากกว่าพนักงานที่มีความคิดเห็นต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานตามตำแหน่ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน และส่งเสริมการเจริญเติบโตและก้าวหน้าในอาชีพ (.6077) และมากกว่าพนักงานที่มีความคิดเห็นต่อนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องการจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ระหว่างหน่วยงานภายใน-ภายนอก เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างหน่วยงาน (.5519)