

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบายแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 2 วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติทดสอบ t – test

F แทน ค่าสถิติทดสอบ F – test

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โทโตะดู (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฯ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายแผนกที่สังกัดแสดงรายละเอียดดังตาราง 1 - 8

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	15	5.77
หญิง	245	94.23
รวม	260	100.00

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 94.23 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.77

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	108	41.54
25 - 30 ปี	99	38.08
31 - 35 ปี	33	12.69
36 - 40 ปี	20	7.69
รวม	260	100.00

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มากที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 41.54 รองลงมา มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 38.08 และน้อยที่สุด มีอายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.69

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	176	67.69
สมรส	84	32.31
รวม	260	100.00

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด จำนวน 176 คิดเป็นร้อยละ 67.69 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 32.31

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	12	4.62
10,001 - 20,000 บาท	228	87.69
20,001 - 30,000 บาท	16	6.15
30,001 - 40,000 บาทขึ้นไป	4	1.54
รวม	260	100.00

จากตาราง 4พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาทจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 87.69 รองลงมา 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15 และ 30,001 - 40,000 บาทขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.54

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช.	147	56.54
ปวส./อนุปริญญา	85	32.69
ปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า	28	10.77
รวม	260	100.00

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 56.54 รองลงมาเป็นการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 32.69 และน้อยที่สุดพนักงานมีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.77

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
พนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือน(general operator)	232	89.23
พนักงานรายเดือน(clerk/leader/technician)	2	0.77
พนักงานรายเดือน(engineer/supervisor/officer)	26	10.00
รวม	260	100.00

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือน (general operator) มากที่สุด จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 89.23 รองลงมามีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือน (engineer/supervisor/officer) จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และน้อยที่สุดมีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือน (clerk/leader/technician) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.77

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	57	21.92
ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี	37	14.23
มากกว่า 3 ถึง 5 ปี	46	17.69
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	120	46.15
รวม	260	100.00

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.92 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.23

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามฝ่าย/แผนกที่สังกัด

ฝ่าย/แผนกที่สังกัด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ฝ่ายผลิต	232	89.23
ฝ่ายอื่นๆ	28	10.77
รวม	260	100.00

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นฝ่ายผลิต จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 89.23 และน้อยที่สุดเป็นฝ่ายอื่นๆ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.77

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่างๆของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ด้านวัฒนธรรม-องค์กรแบบเครือข่าย และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ แสดงรายละเอียดดังตาราง 9 -16

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติงานโดยมีผลงานตรงเป้าหมายที่กำหนด	4.46	.50	มากที่สุด
2. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อสร้างผลงาน	4.14	.65	มาก
3. บริษัทเน้นการทำงานเป็นทีม	4.46	.62	มากที่สุด
โดยรวม	4.35	.28	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$ และ S.D.= .28) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานในข้อปฏิบัติงานโดยมีผลงานตรงเป้าหมายที่กำหนดและข้อบริษัทเน้นการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรเน้นงานในข้อใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อสร้างผลงาน ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาปฏิบัติงานใน ส่วนของความรู้เฉพาะงาน	4.58	.57	มากที่สุด
2. ได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาปฏิบัติงานใน ส่วนของการบริหารจัดการ	4.39	.57	มากที่สุด
3. ได้รับการฝึกอบรมความรู้ทั่วไป	4.20	.74	มากที่สุด
โดยรวม	4.39	.40	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า โดยรวมและเป็นรายชื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$ และ S.D. = .40 และ \bar{X} มีค่าระหว่าง 4.58 - 4.20) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรในข้อได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาปฏิบัติงานในส่วนของความรู้เฉพาะงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรในข้อได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาปฏิบัติงานในส่วนของการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.39$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อพนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ทั่วไป ($\bar{X} = 4.20$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.32	.65	มากที่สุด
2. เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อทำงานให้องค์กร	4.32	.69	มากที่สุด
3. คิดว่าการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุด	4.49	.61	มากที่สุด
โดยรวม	4.38	.44	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า โดยรวมและเป็นรายชื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$ และ S.D. = .44 และ \bar{X} มีค่าระหว่าง 4.49 - 4.32) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กรในข้อคิดว่าการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กรในข้อมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและในข้อพนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อการทำงานให้ ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว

วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กรช่วยกระตุ้นให้กล้าเสี่ยงกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่	4.40	.66	มากที่สุด
2. บริษัทมีผู้นำที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร	4.18	.68	มากที่สุด
3. บริษัทได้ปรับเปลี่ยนนโยบายใหม่เน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน	4.33	.65	มากที่สุด
โดยรวม	4.30	.41	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$ และ S.D. = .41) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวในข้อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กรช่วยกระตุ้นให้กล้าเสี่ยงกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรม-องค์กรแบบปรับตัวในข้อบริษัทได้ปรับเปลี่ยนนโยบายใหม่เน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน ($\bar{X} = 4.33$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อบริษัทมีผู้นำที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร ($\bar{X} = 4.18$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บริษัทมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร	4.13	.67	มาก
2. บริษัทเน้นความสามารถของบุคคลพึงพอใจต่อการทำงานจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย	4.47	.58	มากที่สุด
3. บริษัทมุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.33	.62	มากที่สุด
โดยรวม	4.31	.40	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$ และ S.D. = .40) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบที่มุ่งผลสำเร็จในข้อบริษัทเน้นความสามารถของบุคคล พึงพอใจต่อการทำงานจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบที่มุ่งผลสำเร็จในข้อบริษัทมุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.33$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อบริษัทมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย

วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงาน ภายในองค์กร	4.43	.62	มากที่สุด
2. บริษัทมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือของพนักงาน	4.42	.65	มากที่สุด
3. บริษัทหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทาง สถานะภาพ	4.37	.64	มากที่สุด
4. บริษัทพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วจากภายนอก	4.41	.64	มากที่สุด
โดยรวม	4.31	.39	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า โดยรวมและเป็นรายชื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .39 และ \bar{X} อยู่ระหว่าง 4.43- 4.37) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายในข้อให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายในข้อบริษัทมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือของพนักงาน ($\bar{X} = 4.42$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อบริษัทหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ

วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บริษัทมุ่งเน้นความมีระเบียบของการทำงาน	4.39	.65	มากที่สุด
2. ปฏิบัติตามกฎระเบียบ	4.32	.68	มากที่สุด
โดยรวม	4.36	.50	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า โดยรวมและเป็นรายชื่อพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.36, S.D.=.50$ และ \bar{X} อยู่ระหว่าง 4.39- 4.32) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการในชื่อบริษัทมุ่งเน้นความมีระเบียบของการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}= 4.39$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการในชื่อปฏิบัติตามกฎระเบียบ ($\bar{X}= 4.32$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมของพนักงาน

วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน	4.35	.28	มากที่สุด
2. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร	4.39	.40	มากที่สุด
3. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.38	.44	มากที่สุด
4. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	4.30	.41	มากที่สุด
5. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.31	.40	มากที่สุด
6. วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย	4.41	.39	มากที่สุด
7. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	4.36	.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.36	.23	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านพนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.36, S.D.=.23$ และ \bar{X} อยู่ระหว่าง 4.41- 4.31) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.41$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร ($\bar{X}=4.39$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ($\bar{X}=4.31$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แสดงรายละเอียดดังตาราง 17-25

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.37	.68	มากที่สุด
2. พอใจกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	4.35	.63	มากที่สุด
3. ค่าตอบแทนมากพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	4.35	.67	มากที่สุด
4. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน	4.46	.64	มากที่สุด
โดยรวม	4.38	.36	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า โดยรวมและเป็นรายข้อพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .23 และ \bar{X} อยู่ระหว่าง 4.46- 4.35) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในข้อค่าตอบแทนเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในข้อได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.37$) และ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อพอใจกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน และค่าตอบแทนมากพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ($\bar{X} = 4.35$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บริษัทมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.45	.60	มากที่สุด
2. บริเวณที่ปฏิบัติงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.43	.67	มากที่สุด
3. หากปฏิบัติงานกับเครื่องจักรและสารเคมี มีเอกสารอธิบายขั้นตอนการปฏิบัติพร้อมคู่มือความปลอดภัยติดไว้ให้ทราบเสมอ	4.42	.66	มากที่สุด
4. บริษัทได้ให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.43	.61	มากที่สุด
5. บริษัทมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่จำเป็นแจกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.42	.59	มากที่สุด
6. มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	4.39	.64	มากที่สุด
โดยรวม	4.42	.27	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า โดยรวมและเป็นรายชื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตต่อการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .27 และ \bar{X} อยู่ระหว่าง 4.45- 4.39) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในชื่อบริษัท มีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านสภาพ การทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในชื่อบริเวณที่ปฏิบัติงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและบริษัทได้ให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในชื่อมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ($\bar{X} = 4.39$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บริษัทจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้พนักงาน	4.38	.64	มากที่สุด
2. บริษัทมีการพัฒนาทักษะความชำนาญพิเศษให้พนักงาน	4.36	.64	มากที่สุด
3. การอบรมส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย	4.37	.67	มากที่สุด
4. หากปฏิบัติงานกับเครื่องจักรและสารเคมีต้องผ่านการอบรมให้มีความรู้ก่อนเสมอ	4.42	.66	มากที่สุด
5. สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นผลสำเร็จ	4.41	.64	มากที่สุด
โดยรวม	4.39	.38	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า โดยรวมและเป็นรายชื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39, S.D. = .38$ และ \bar{X} อยู่ระหว่าง 4.42-4.36) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในข้อหากปฏิบัติงานกับเครื่องจักรและสารเคมีต้องผ่านการอบรมให้มีความรู้ก่อนเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในข้อสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.41$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อบริษัทมีการพัฒนาทักษะความชำนาญพิเศษให้พนักงาน ($\bar{X} = 4.36$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ทราบระเบียบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท	4.40	.65	มากที่สุด
2. หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมและ ยุติธรรม	4.34	.68	มากที่สุด
3. รู้สึกพอใจในงานที่รับผิดชอบ	4.39	.65	มากที่สุด
4. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	4.44	.66	มากที่สุด
5. บริษัทมีความมั่นคงพอที่จะทำงานด้วยตลอดไป	4.39	.67	มากที่สุด
โดยรวม	4.39	.35	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า โดยรวมและเป็นรายชื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.39$, S.D.= .35 และ \bar{X} อยู่ระหว่าง 4.44-4.34) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานในข้อมีโอกาสดูเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.44$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานในข้อทราบระเบียบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท ($\bar{X}=4.40$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X}=4.34$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.43	.65	มากที่สุด
2. เพื่อนๆ ยอมรับในตัวท่าน	4.44	.65	มากที่สุด
3. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.45	.60	มากที่สุด
4. เมื่อเพื่อนมีปัญหา มักจะขอคำปรึกษาเสมอ	4.48	.61	มากที่สุด
5. ความสนิทสนมกับเพื่อนช่วยให้งานราบรื่นรวดเร็ว และบรรลุเป้าหมาย	4.44	.64	มากที่สุด
โดยรวม	4.45	.31	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า โดยรวมและเป็นรายชื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.45$, S.D.=.31 และ \bar{X} อยู่ระหว่าง 4.48-4.43) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในข้อเมื่อเพื่อนมีปัญหา มักจะขอคำปรึกษาเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.48$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในข้อได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.45$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.43$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ช่วยทำให้ประสบความสำเร็จในการ บริหารงาน	4.55	.60	มากที่สุด
2. เชื่อว่ากฎ ระเบียบ ช่วยทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบ	4.49	.62	มากที่สุด
3. กฎ ระเบียบ สร้างความกดดันและลำบากใจให้	4.48	.64	มากที่สุด
4. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เสมอ	4.53	.65	มากที่สุด
5. บริษัทมีความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษ	4.48	.69	มากที่สุด
โดยรวม	4.51	.35	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า โดยรวมและเป็นรายชื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .35 และ \bar{X} อยู่ระหว่าง 4.55-4.48) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานในข้อกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ช่วยทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานในข้อให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.53$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อกฎ ระเบียบ สร้างความกดดันและลำบากใจให้และบริษัทมีความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษ ($\bar{X} = 4.48$)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง	4.58	.64	มากที่สุด
2. มีความอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.49	.62	มากที่สุด
3. มีการควบคุมงานด้วยตนเอง	4.36	.71	มากที่สุด
4. มีอิสระในการแก้ไขปัญหา	4.50	.65	มากที่สุด
โดยรวม	4.48	.41	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า โดยรวมและเป็นรายชื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= .41 และ \bar{X} อยู่ระหว่าง 4.58-4.36) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานในข้อสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานในข้อมีอิสระในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.50$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อมีการควบคุมงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.36$)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิต
ในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การได้รับการชมเชย	4.50	.68	มากที่สุด
2. มีการตอบรับในเรื่องการทำงาน	4.40	.68	มากที่สุด
3. ได้รับการแสดงความยินดีเมื่อประสบผลสำเร็จ	4.58	.58	มากที่สุด
โดยรวม	4.50	.40	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่าโดยรวมและเป็นรายชื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= .40 และ \bar{X} อยู่ระหว่าง 4.58-4.40) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในข้อได้รับการแสดงความยินดีเมื่อประสบผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือในข้อการได้รับการชมเชย ($\bar{X} = 4.50$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อมีการตอบรับในเรื่องการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.38	.36	มากที่สุด
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.42	.27	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถ	4.39	.38	มากที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.39	.35	มากที่สุด
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.45	.31	มากที่สุด
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	4.51	.35	มากที่สุด
7. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	4.48	.41	มากที่สุด
8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.50	.40	มากที่สุด
โดยรวม	4.44	.21	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า โดยรวมและเป็นรายข้อพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .21 และ \bar{X} อยู่ระหว่าง 4.51-4.38) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.50$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.38$)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ และผลการเปรียบเทียบ แสดงรายละเอียดดังตาราง 26-65

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 26เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ				t	Sig
	ชาย(n=15)		หญิง(n=245)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.20	.46	4.39	.35	-2.015	.045*
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	4.26	.31	4.43	.26	-2.316	.021*
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.12	.50	4.40	.36	-2.141	.049*
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.16	.46	4.40	.33	-2.665	.008*
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	4.40	.29	4.45	.31	-.629	.530
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	4.25	.42	4.52	.34	-2.908	.004*
7. ความมีอิสระในการทำงาน	4.30	.62	4.49	.38	-1.201	.249
8. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.42	.42	4.50	.40	-.731	.466
โดยรวม	4.26	.31	4.45	.19	-2.271	.039*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ Sig=.05 พบว่าโดยรวมค่า Sig ที่คำนวณได้มี

ค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 5 ด้าน ที่แสดงว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	1.0133	3	.338	2.627	.051
	ภายในกลุ่ม	2.9123	256	.129		
	รวม	3.926	259			
2. สภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.494	3	.165	2.262	.082
	ภายในกลุ่ม	18.634	256	.073		
	รวม	19.128	259			
3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2.4743	3	.825	6.171	.000*
	ภายในกลุ่ม	4.2073	256	.134		
	รวม	6.681	259			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.928	3	.309	2.561	.055
	ภายในกลุ่ม	30.933	256	.121		
	รวม	31.861	259			
5. การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.115	3	.038	.391	.760
	ภายในกลุ่ม	25.095	256	.098		
	รวม	25.210	259			

ตาราง 27 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.772	3	.591	5.023	.002*
	ภายในกลุ่ม	30.101	256	.118		
	รวม	31.872	259			
7. ความมีอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.165	3	.388	2.376	.071
	ภายในกลุ่ม	41.829	256	.163		
	รวม	42.993	259			
8. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.125	3	.375	2.343	.074
	ภายในกลุ่ม	40.982	256	.160		
	รวม	42.107	259			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.886	3	.295	7.492	.000*
	ภายในกลุ่ม	10.088	256	.039		
	รวม	10.974	259			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายด้าน ด้วยสถิติ One Way Anova : F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมมีค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ $\alpha = .05$ และมี 2 ด้าน ที่พบว่าค่า Sig. ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันคู่ใดบ้างที่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จึงได้วิเคราะห์ต่อโดยใช้สถิติเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 28 – 29

ตาราง 28 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามอายุของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

การพัฒนาความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 35 ปี	36 - 40 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี			.2446*	.2848*
25 - 30 ปี			.1838*	.2220*
31 - 35 ปี				
36 - 40 ปี				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามอายุของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่ามี 2 คู่ที่พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี (.2446) และ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 40 ปี (.2848) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็น ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี (.1838) และมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 40 ปี (.2220)

ตาราง 29 ผลทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานจำแนกตามอายุของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

การพัฒนาความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 35 ปี	36 - 40 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี			.2455*	.1667*
25 - 30 ปี			.2000*	
31 - 35 ปี				
36 - 40 ปี				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานจำแนกตามอายุของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่ามี 2 คู่ที่พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี (.2455) และมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 40 ปี (.1667) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีอายุ 25 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 35 ปี (.2000)

ตาราง 30 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ระดับความคิดเห็น	สถานภาพการสมรส				t	Sig
	โสด(n=176)		สมรส(n=84)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.42	.30	4.28	.44	2.707	.008*
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	4.43	.25	4.39	.29	.943	.347
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.43	.31	4.29	.46	2.377	.019*
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.44	.30	4.28	.40	3.247	.001*
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	4.45	.30	4.43	.32	.567	.571
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	4.54	.29	4.42	.44	2.275	.025*
7. ความมีอิสระในการทำงาน	4.53	.36	4.36	.46	3.010	.003*
8. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.57	.36	4.32	.42	4.800	.000*
รวม	4.48	.15	4.35	.26	4.162	.000*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามสถานภาพการสมรสของพนักงานบริษัท โท โตะกู (ประเทศไทย) จำกัด ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ Sig=.05 พบว่าโดยรวมค่า Sig ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 6 ด้าน ที่แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น	ระดับการศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	12.934	3	4.311	52.578	.000*
	ภายในกลุ่ม	20.992	256	.082		
	รวม	33.926	259			
2. สภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.295	3	.765	11.634	.000*
	ภายในกลุ่ม	16.833	256	.066		
	รวม	19.128	259			
3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	12.077	3	4.026	41.886	.000*
	ภายในกลุ่ม	24.604	256	.096		
	รวม	36.681	259			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.263	3	3.754	46.661	.000*
	ภายในกลุ่ม	20.598	256	.080		
	รวม	31.861	259			
5. การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคล อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3.314	3	1.105	12.914	.000*
	ภายในกลุ่ม	21.896	256	.086		
	รวม	25.210	259			
6. สิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.747	3	2.582	27.401	.000*
	ภายในกลุ่ม	24.126	256	.094		
	รวม	31.872	259			
7. ความมีอิสระในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.021	3	3.340	25.934	.000*
	ภายในกลุ่ม	32.972	256	.129		
	รวม	42.993	259			
8. การได้รับการยอมรับนับ ถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.937	3	.979	6.398	.000*
	ภายในกลุ่ม	39.170	256	.153		
	รวม	42.10	259			

ตาราง 31 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	ระดับการศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.809	3	2.270	139.501	.000*
	ภายในกลุ่ม	4.165	256	.016		
	รวม	10.974	259			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะ คุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนเป็นรายด้าน ด้วยสถิติ One Way Anova : F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมมีค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig) ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ $\alpha = .05$ และมี 8 ด้าน ที่พบว่าค่า Sig ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานด้านความมีอิสระในการทำงาน และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างเพื่อให้ทราบว่าพนักงานบริษัท โท โตะ คุ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันคู่ใดบ้างที่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จึงได้วิเคราะห์ต่อโดยใช้สถิติเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 32-39

ตาราง 32 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ผลตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ และเพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			.9531*	.5625*
10,001-20,000 บาท			.8950*	.5044*
20,001-30,000 บาท				
30,001-40,000 บาทขึ้นไป			.3906*	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 32 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 3 คู่ ที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.9531) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทขึ้นไป (.5625) 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.8950) และ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทขึ้นไป (.5044) และ 3) คู่ที่ 3 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.3906)

ตาราง 33 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

สภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ต่ำกว่า10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			.3715*	.4444*
10,001-20,000 บาท			.3335*	.4064*
20,001-30,000 บาท				
30,001-40,000 บาทขึ้นไป				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 33 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.3715) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทขึ้นไป (.4444) 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.3335) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทขึ้นไป (.4064)

ตาราง 34 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

การพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ต่ำกว่า10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			.7667*	.5167*
10,001-20,000 บาท			.8535*	.6035*
20,001-30,000 บาท				
30,001-40,000 บาทขึ้นไป				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 34 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.7667) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทขึ้นไป (.5167) 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.8535) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทขึ้นไป (.6035)

ตาราง 35 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ต่ำกว่า10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			.6833*	
10,001-20,000 บาท	.1728*		.8561*	
20,001-30,000 บาท				
30,001-40,000 บาทขึ้นไป			.6000*	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 35 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 3 คู่ ที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.6833) 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท (.1728) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.8561) และ 3) คู่ที่ 3 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.6000)

ตาราง 36 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ต่ำกว่า10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			.5208*	
10,001-20,000 บาท			.4612*	
20,001-30,000 บาท				
30,001-40,000 บาทขึ้นไป			.5375*	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 36 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 3 คู่ ที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีระดับความคิดเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.5208) 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.4612) และ 3) คู่ที่ 3 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.5375)

ตาราง 37 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

สิทธิส่วนบุคคลใน	ต่ำกว่า10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000
------------------	---------------	---------------	---------------	---------------

สถานที่ทำงาน	บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			.5958*	.7333*
10,001-20,000 บาท			.6186*	.7561*
20,001-30,000 บาท				
30,001-40,000 บาทขึ้นไป				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 37 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.5958) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทขึ้นไป (.7333) 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.6186) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทขึ้นไป (.7561)

ตาราง 38 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ความมีอิสระในการ	ต่ำกว่า10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000
------------------	---------------	---------------	---------------	---------------

ทำงาน	บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท			.5833*	.5833*
10,001-20,000 บาท			.7346*	.7346*
20,001-30,000 บาท				
30,001-40,000 บาทขึ้นไป				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 38 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.5833) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทขึ้นไป (.5833) 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.7346) และมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทขึ้นไป (.7346)

ตาราง 39 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

การได้รับการยอมรับนับ ถือ	ต่ำกว่า10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท				
10,001-20,000 บาท			.3878*	
20,001-30,000 บาท				
30,001-40,000 บาทขึ้นไป				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 39 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001–20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (.3878)

ตาราง40 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น	ระดับการศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	9.5912	2	4.785	50.495	.000*
	ภายในกลุ่ม	4.335	257	.095		
	รวม	33.926	259			
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.438	2	.719	10.442	.000*
	ภายในกลุ่ม	17.691	257	.069		
	รวม	19.128	259			
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	11.136	2	5.568	56.022	.000*
	ภายในกลุ่ม	25.544	257	.099		
	รวม	36.681	259			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.153	2	3.577	37.203	.000*
	ภายในกลุ่ม	24.708	257	.096		
	รวม	31.861	259			
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.999	2	.999	11.065	.000*
	ภายในกลุ่ม	23.211	257	.090		
	รวม	25.210	259			
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.147	2	3.571	37.110	.000*
	ภายในกลุ่ม	24.731	257	.096		
	รวม	31.872	259			
7. ความมีอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.552	2	4.776	36.703	.000*
	ภายในกลุ่ม	33.441	257	.130		
	รวม	42.993	259			
8. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.116	2	1.058	6.798	.001*
	ภายในกลุ่ม	39.992	257	.156		
	รวม	42.107	259			

ตาราง 40 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	ระดับการศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.499	2	2.749	129.036	.000*
	ภายในกลุ่ม	5.476	257	.021		
	รวม	10.974	259			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะ คิว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาเป็นรายด้าน ด้วยสถิติ One Way Anova : F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมมีค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig) ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ $\alpha = .05$ และมี 8 ด้าน ที่พบว่าค่า Sig ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างเพื่อให้ทราบว่าพนักงานบริษัท โท โตะ คิว (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่ใดบ้างที่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จึงได้วิเคราะห์ต่อโดยใช้สถิติเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 41-48

ตาราง 41 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ เพียงพอ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปวส./อนุปริญญา มัธยมศึกษา/ปวช.	ปริญญาตรี-ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ ปวช.		.6369*
ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือ สูงกว่า		.5578*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 41 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี – ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.6369) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี – ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.5578)

ตาราง 42 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปวส./อนุปริญญา มัธยมศึกษา/ปวช.	ปริญญาตรี-ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช.		.2472*
ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า		.2112*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 42 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี – ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.2472) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี – ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.2112)

ตาราง 43 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

การพัฒนาความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี-ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช.		.6575*
ปวส./อนุปริญญา		.6824*
ปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 43 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.6575) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.6824)

ตาราง 44 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษา/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี-ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช.			.5388*
ปวส./อนุปริญญา			.5281*
ปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 44 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.5388) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.5281)

ตาราง 45 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษา/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี-ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ ปวช.		.2514*
ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือ สูงกว่า		.3058*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 45 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี – ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.2514) 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี – ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.3058)

ตาราง 46 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษา/ปวช.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี-ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช.			.5388*
ปวส./อนุปริญญา			.5267*
ปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 46 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.5388) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.5267)

ตาราง 47 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ความมีอิสระในการทำงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปวส./อนุปริญญา มัธยมศึกษา/ปวช.	ปริญญาตรี-ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ ปวช.		.6339*
ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือ สูงกว่า		.5743*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 47 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.6339) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.5743)

ตาราง 48 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับ
การยอมรับนับถือจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

การได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ปวส./อนุปริญญา มัธยมศึกษา/ปวช.	ปริญญาตรี-ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ ปวช.		.2812*
ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือ สูงกว่า		.3031*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 48 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่ามี 2 คู่ที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี-ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.2812) 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า (.3031)

ตาราง 49 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความคิดเห็น	ระดับการศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	10.247	2	5.123	55.607	.000*
	ภายในกลุ่ม	23.679	257	.092		
	รวม	33.926	259			
2. สภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.681	2	1.340	20.942	.000*
	ภายในกลุ่ม	16.448	257	0.64		
	รวม	19.128	259			
3. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	14.866	2	7.433	87.566	.000*
	ภายในกลุ่ม	21.815	257	.085		
	รวม	36.681	259			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.640	2	4.320	47.808	.000*
	ภายในกลุ่ม	23.222	257	.090		
	รวม	31.861	259			
5. การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคล อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.884	2	1.442	16.602	.000*
	ภายในกลุ่ม	22.326	257	.087		
	รวม	25.210	259			
6. สิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.931	2	4.466	50.027	.000*
	ภายในกลุ่ม	22.941	257	.089		
	รวม	31.872	259			
7. ความมีอิสระในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.580	2	.114	59.326	.000*
	ภายในกลุ่ม	29.413	257	6.790		
	รวม	42.993	259			
8. การได้รับการยอมรับนับ ถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.711	2	1.355	8.842	.000*
	ภายในกลุ่ม	39.396	257	.153		
	รวม	42.107	259			

ตาราง 49 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	ระดับการศึกษา	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.235	2	3.618	248.660	.000*
	ภายในกลุ่ม	3.739	257	.015		
	รวม	10.974	259			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานเป็นรายด้านด้วยสถิติ One Way Anova : F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมมีค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig) ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ $\alpha = .05$ และมี 8 ด้าน ที่พบว่าค่า Sig ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างเพื่อให้ทราบว่าพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกันคู่ใดบ้างที่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จึงได้วิเคราะห์ต่อโดยใช้สถิติเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 50 - 57

ตาราง 50 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ เพียงพอ	พนักงานทั่วไปรายวันและราย เดือนระดับ(general operator)	พนักงานรายเดือนระดับ (clerk/leader/technician)	พนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer)
พนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือน ระดับ(general operator)			.6609*
พนักงานรายเดือนระดับ (clerk/leader/technician)			.4615*
พนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer)			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 50 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือนระดับ (general operator) มีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ(engineer/supervisor/officer)(.6609) 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ(clerk/ leader/technician) มีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer) (.4615)

ตาราง 51 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	พนักงานทั่วไปรายวันและราย เดือนระดับ(general operator)	พนักงานรายเดือนระดับ (clerk/leader/technician)	พนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer)
พนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือน ระดับ(general operator) พนักงานรายเดือนระดับ (clerk/leader/technician) พนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer)			.3301*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 51 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่ามี 1 คู่ที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือนระดับ (general operator) มีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer)(.3301)

ตาราง 52 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

การพัฒนาความรู้ความสามารถ	พนักงานทั่วไปรายวันและราย เดือนระดับ(general operator)	พนักงานรายเดือนระดับ (clerk/leader/technician)	พนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer)
---------------------------	-----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	-------------------------------------------------------

พนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือน ระดับ(general operator)	.7929*
พนักงานรายเดือนระดับ (clerk/leader/technician)	.4231*
พนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer)	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 52 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือนระดับ (general operator) มีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ(engineer/supervisor/officer) (.7929) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ(clerk/ leader/technician) มีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงาน ที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ(engineer/supervisor/officer)(.4231)

ตาราง 53 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	พนักงานทั่วไปรายวันและราย เดือนระดับ(general operator)	พนักงานรายเดือนระดับ (clerk/leader/technician)	พนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer)
----------------------------	-----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	-------------------------------------------------------

พนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือน ระดับ(general operator)	.6073*
พนักงานรายเดือนระดับ (clerk/leader/technician)	.4538*
พนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer)	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 53 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานจำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีFisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือนระดับ (general operator) มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ(engineer/supervisor/officer)(.6073) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ clerk/ leader/technician มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ(engineer/supervisor/officer)(.4538)

ตาราง 54 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

การทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	พนักงานทั่วไปรายวันและราย เดือนระดับ(general operator)	พนักงานรายเดือนระดับ (clerk/leader/technician)	พนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer)
------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	-------------------------------------------------------

พนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือน	.3434*
ระดับ(general operator)	
พนักงานรายเดือนระดับ	.5615*
(clerk/leader/technician)	
พนักงานรายเดือนระดับ	
(engineer/supervisor/officer)	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 54 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพ-ชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือนระดับ (general operator) มีระดับความคิดเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ(engineer/supervisor/officer)(.3434) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ(clerk/ leader/technician)มีระดับความคิดเห็น ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ(engineer/supervisor/officer)(.5615)

ตาราง 55 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล ในสถานที่ทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	พนักงานทั่วไปรายวันและราย เดือนระดับ(general operator)	พนักงานรายเดือนระดับ (clerk/leader/technician)	พนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer)
------------------------------	-----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	-------------------------------------------------------

พนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือน	.6151*
ระดับ(general operator)	
พนักงานรายเดือนระดับ	
(clerk/leader/technician)	
พนักงานรายเดือนระดับ	
(engineer/supervisor/officer)	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 55 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือนระดับ (general operator) มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ(engineer/supervisor/officer) (.6151)

ตาราง 56 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ความมีอิสระในการทำงาน	พนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือนระดับ(general operator)	พนักงานรายเดือนระดับ (clerk/leader/technician)	พนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer)
-----------------------	-------------------------------------------------------	------------------------------------------------	----------------------------------------------------

พนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือน	.7548*
--------------------------------	--------

ระดับ(general operator)
 พนักงานรายเดือนระดับ
 (clerk/leader/technician)
 พนักงานรายเดือนระดับ
 (engineer/supervisor/officer)

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 56 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปปรายวันและรายเดือนระดับ (general operator) มีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer) (.7548)

ตาราง 57การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

การได้รับการยอมรับนับถือ	พนักงานทั่วไปปรายวันและรายเดือนระดับ(general operator)	พนักงานรายเดือนระดับ (clerk/leader/technician)	พนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer)
--------------------------	--------------------------------------------------------	------------------------------------------------	----------------------------------------------------

พนักงานทั่วไปปรายวันและรายเดือน
 ระดับ(general operator)

.3265*

พนักงานรายเดือนระดับ
(clerk/leader/technician)
พนักงานรายเดือนระดับ
(engineer/supervisor/officer)

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 57 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 1 คู่ ที่พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือนระดับ (general operator) มีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ (engineer/supervisor/officer) (.3265)

ตาราง 58 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	3.170	3	1.057	8.796	.000*
	ภายในกลุ่ม	30.755	256	.120		

	รวม	33.926	259			
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.498	3	.166	2.280	.080
	ภายในกลุ่ม	18.630	256	.073		
	รวม	19.128	259			
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	4.435	3	1.478	11.736	.000*
	ภายในกลุ่ม	32.246	256	.126		
	รวม	36.681	259			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.084	3	.695	5.971	.001*
	ภายในกลุ่ม	29.778	256	.116		
	รวม	31.861	259			
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	.441	3	.147	1.520	.210
	ภายในกลุ่ม	24.769	256	.097		
	รวม	25.210	259			
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.994	3	1.665	15.856	.000*
	ภายในกลุ่ม	26.878	256	.105		
	รวม	31.872	259			
7. ความมีอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.598	3	2.533	18.319	.000*
	ภายในกลุ่ม	35.395	256	.138		
	รวม	42.993	259			
8. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.428	3	.476	2.996	.031
	ภายในกลุ่ม	40.679	256	.159		
	รวม	42.107	259			

ตาราง 58(ต่อ)

ระดับความคิดเห็น		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.370	3	.790	23.502	.000*
	ภายในกลุ่ม	8.604	256	.034		
	รวม	10.974	259			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 58 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานเป็นรายด้านด้วยค่าสถิติ One Way Anova : F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า โดยรวมมีค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig) ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ $\alpha = .05$ และมี 6 ด้าน ที่พบว่าค่า Sig ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ $\alpha = .05$ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพื่อให้ทราบว่าพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันคู่ใดบ้างที่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จึงได้วิเคราะห์ต่อโดยใช้สถิติเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure ได้ผลแสดงดังตาราง 59 - 64

ตาราง 59 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	น้อยกว่า 1 ปี	ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี			.3248*	
ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี			.3086*	
มากกว่า 3 ถึง 5 ปี				

มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

2361*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 59 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 3 คู่ ที่พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.3248) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 ถึง 3 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.3086) 3) คู่ที่ 3 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.2361)

ตาราง 60 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

การพัฒนาความรู้ ความสามารถ	น้อยกว่า 1 ปี	ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี			.3088*	
ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี			.3670*	
มากกว่า 3 ถึง 5 ปี				
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป				.3446*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 60 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 3 คู่ ที่พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.3088) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 ถึง 3 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.3670) 3) คู่ที่ 3 พนักงานประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.3446)

ตาราง 61 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	น้อยกว่า 1 ปี	ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี			.2491*	
ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี			.2108*	
มากกว่า 3 ถึง 5 ปี				
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป			.2317*	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 61 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 3 คู่ ที่พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.2491) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 ถึง 3 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.2108) 3) คู่ที่ 3 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.2317)

ตาราง 62 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

สิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี			.3913*	
ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี			.3535*	
มากกว่า 3 ถึง 5 ปี				
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป			.3480*	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 62 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 3 คู่ ที่พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.3913) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 ถึง 3 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.3535)3) คู่ที่ 3 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.3480)

ตาราง 63 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

ความมีอิสระในการ ทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี			.4901*	
ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี			.4412*	
มากกว่า 3 ถึง 5 ปี				
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป			.4200*	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 63 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 3 คู่ที่พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.4901) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 ถึง 3 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.4412) 3) คู่ที่ 3 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็น ด้านความมีอิสระในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.4200)

ตาราง 64 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure

การได้รับการยอมรับนับ ถือ	น้อยกว่า 1 ปี	ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี	มากกว่า 3 ถึง 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี			.1757*	
ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี			.2503*	
มากกว่า 3 ถึง 5 ปี				
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 64 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure พบว่า มี 2 คู่ ที่พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ได้แก่ 1) คู่ที่ 1 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.1757) และ 2) คู่ที่ 2 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 ถึง 3 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี (.2503)

ตาราง 65 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามฝ่าย/แผนกที่สังกัด

ระดับความคิดเห็น	ฝ่าย/แผนกที่สังกัด				t	Sig
	ฝ่ายผลิต(n=232)		ฝ่ายอื่นๆ (n=28)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.44	.27	3.82	.48	6.717	.000*
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.45	.24	4.13	.29	6.481	.000*
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.46	.27	3.70	.40	9.685	.000*
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.45	.28	3.87	.44	6.653	.000*

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	4.48	.28	4.17	.37	5.088	.000*
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	4.56	.28	3.97	.37	9.849	.000*
7. ความมีอิสระในการทำงาน	4.56	.31	3.83	.50	7.501	.000*
8. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.53	.38	4.20	.42	4.211	.000*
โดยรวม	4.49	.09	3.96	.25	10.838	.000*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 65 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามฝ่าย/แผนกของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ พบว่าโดยรวมค่า Sig ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = .05$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 8 ด้านที่แสดงว่าพนักงานที่มีฝ่าย/แผนกที่สังกัดต่างกันมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด มีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ และผลการวิเคราะห์ฯ แสดงดังตาราง 66 – 73

H_0 : วัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 66 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2tailed)	แปลผล	อันดับที่
1. พนักงานปฏิบัติงานโดยมีผลงานตรงเป้าหมายที่กำหนด	.124	.046	ระดับต่ำมาก	3
2. พนักงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อสร้างผลงาน	.077	.214	ระดับต่ำมาก	3
3. บริษัทเน้นการทำงานเป็นทีม	.208	.001	ระดับต่ำ	1
รวม	.285	.000	ระดับต่ำ	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 66 ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน($r=.29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 67 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2tailed)	แปลผล	อันดับที่
1. ได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาปฏิบัติงานในส่วนของความรู้อุทยาน	.480	.000	ระดับปานกลาง	1
2. ได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาปฏิบัติงานในส่วนของการบริหารจัดการ	.315	.000	ระดับต่ำ	2
3. ได้รับการฝึกอบรมความรู้ทั่วไป	.155	.012	ระดับต่ำมาก	3

รวม .473 .000 ระดับปานกลาง

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 67 ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r=.47$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 68 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความ จงรักภักดีต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	Sig. (2tailed)	แปลผล	อันดับที่
1. มีความจงรักภักดีต่อองค์กร	.184	.003	ระดับต่ำมาก	2
2. เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ เพื่อทำงานให้องค์กร	.175	.005	ระดับต่ำมาก	3
3. คิดว่าการปกป้องชื่อเสียงของ องค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุด	.206	.001	ระดับต่ำ	1
รวม	.277	.000	ระดับต่ำ	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 68 ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r=.28$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 69 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2tailed)	แปลผล	อันดับที่
1. ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กรช่วยกระตุ้นท่านให้กล้าเสี่ยงกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่	.279	.000	ระดับต่ำ	2
2. บริษัทของท่านมีผู้นำที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร	.227	.000	ระดับต่ำ	3
3. บริษัทได้ปรับเปลี่ยนนโยบายใหม่เน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจใน	.338	.000	ระดับต่ำ	1

การตัดสินใจแก่พนักงาน

รวม	.449	.000	ระดับปานกลาง
-----	------	------	--------------

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 69 ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r=.45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 70 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2tailed)	แปลผล	อันดับที่
1. บริษัทมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร	.180	.004	ระดับต่ำมาก	3
2. บริษัทเน้นความสามารถของบุคคลพึงพอใจต่อการทำงานจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย	.296	.000	ระดับต่ำ	2
3. บริษัทมุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมาย	.307	.000	ระดับต่ำ	1
รวม	.403	.000	ระดับต่ำ	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 70 ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะ คิว (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r=.40$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 71 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโท โตะ คิว (ประเทศไทย) จำกัด

วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2tailed)	แปลผล	อันดับที่
1. ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กร	.265	.000	ระดับต่ำ	2
2. บริษัทมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือของพนักงาน	.371	.001	ระดับต่ำ	1
3. บริษัทหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ	.208	.000	ระดับต่ำ	4
4. บริษัทพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภายนอก	.259			3

รวม .451 .000 ระดับปานกลาง

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 71 ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r=.45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 72 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2tailed)	แปลผล	อันดับที่
1. บริษัทมุ่งเน้นความมีระเบียบของการทำงาน	.287	.000	ระดับต่ำ	2
2. ปฏิบัติตามกฎระเบียบ	.296	.000	ระดับต่ำ	1
รวม	.391	.000	ระดับต่ำ	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 72 ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r=.39$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 73 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig. (2tailed)	แปลผล	อันดับที่
1. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน	.285	.000	ระดับต่ำ	6
2. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร	.473	.000	ระดับปานกลาง	1
3. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กร	.277	.000	ระดับต่ำ	7
4. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	.449	.000	ระดับปานกลาง	3
5. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ	.403	.000	ระดับต่ำ	4
6. วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ	.451	.000	ระดับปานกลาง	2

7. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	.391	.000	ระดับต่ำ	5
รวม	.692	.000	ระดับสูง	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 73 ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r=.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจำนวน 47 คน ที่ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยมีผู้ไม่ตอบข้อเสนอแนะจำนวน 213 คน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 260 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาแสดงในผลการวิจัยครั้งนี้ตามลำดับดังตาราง 74

ตาราง 74 จำนวนข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามจำนวนข้อเสนอแนะจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะของพนักงาน	จำนวน
1	ควรมีการปรับปรุงกฎระเบียบที่สร้างความกดดันและความลำบากใจแก่พนักงาน	21
2	ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรง	9

ชีพของพนักงาน		
3	ผู้บริหารฯ ควรให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นฯ โดยจัดทำกล่องรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานและพนักงานของบริษัท หรืออื่นๆ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นต่อองค์กรได้โดยเสรีเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	5
4	ผู้บริหารฯ ควรมีและเพิ่มเวลาให้พนักงานได้พักผ่อนระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม โดยการเพิ่มพื้นที่สำหรับพักผ่อนในเวลาที่กำหนดให้พนักงานพักระหว่างเวลางาน	4
5	ผู้บริหารฯ ควรนโยบายที่ชัดเจนในการให้โอกาสแก่พนักงานทุกระดับได้เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม	3
6	ผู้บริหารฯ ควรจัดให้มีแผนก/ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาแก่พนักงานเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานหรือเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งพนักงานที่เข้าใหม่หรือพนักงานที่มีปัญหา	3
7	ผู้บริหารฯ ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความเข้าใจและความสามัคคีและสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในแผนก/ฝ่ายต่างๆ ขององค์กร	2

จากตาราง 74 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด มากที่สุดในประเด็นควรมีการปรับปรุงกฎระเบียบที่สร้างความกดดันและความลำบากใจแก่พนักงาน มีจำนวนความถี่เท่ากับ 21 รองลงมาพนักงานมีข้อเสนอแนะฯ ในประเด็น ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของพนักงานมีจำนวนความถี่เท่ากับ 9 และน้อยที่สุดพนักงานมีข้อเสนอแนะฯ ในประเด็น ผู้บริหารฯ ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความเข้าใจและความสามัคคีและสัมพันธภาพระหว่างพนักงานในแผนก/ฝ่ายต่างๆ มีจำนวนความถี่เท่ากับ 2