

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มบริษัท ไทยซัมมิท ที่ประกอบอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ รวม 19 บริษัท ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และขอเสนอ ผลการ วิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และจำแนกรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 47.3) รองลงมา คือผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 35.8) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 43.2) สถานภาพส่วนใหญ่สมรสแล้ว (ร้อยละ 52.7) มีระดับเงินเดือนส่วนใหญ่สูงกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 58.8) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ($N = 148$)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
≤ 30 ปี	73	49.30
31-40 ปี	53	35.80
มากกว่า 40 ปี	22	14.90

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	18	12.20
มัธยมศึกษาตอนปลาย	15	10.14
ปวช.	15	10.14
ปวส./ อนุปริญญา	36	24.32
ปริญญาตรี/ สูงกว่า	64	43.20
สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	65	43.9
สมรส	78	52.7
หม้าย/หย่า	5	3.4
ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
≤ 3 ปี	13	8.8
4 – 5 ปี	34	23.0
6 – 7 ปี	60	40.5
7 ปีขึ้นไป	41	27.7
รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
≤ 7,000 บาท	24	16.2
7,001-10,000 บาท	37	25.0
สูงกว่า 10,000 บาท	87	58.8

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. จำนวนรายด้าน และโดยรวม

พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ดังมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จำแนกรายด้าน และ โดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.06	0.50	ปานกลาง	7
2. สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและสุขภาพ	3.18	0.68	ปานกลาง	4
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.18	0.49	ปานกลาง	5
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.00	0.66	ปานกลาง	8
5. บุคลากรทางสังคมและการทำงานร่วมกัน	3.44	0.49	ปานกลาง	2
6. สิทธิของพนักงาน	3.24	0.53	ปานกลาง	3
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ	3.17	0.46	ปานกลาง	6
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.56	0.77	ปานกลาง	1
โดยรวม	3.22	0.38	ปานกลาง	

2. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพ	2.78	0.75	ปานกลาง	5
ท่านต้องการหารายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานปกติเพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย	3.66*	.81	ปานกลาง	1
เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านต้องใช้ในการทำงาน	2.97	0.72	ปานกลาง	2
ท่านพอใจกับสวัสดิการด้านต่างๆของ บริษัท	2.97	0.70	ปานกลาง	3
ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกเดียวกันหรือระดับเดียวกันกับท่าน	2.91	0.86	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.06	0.50	ปานกลาง	

*เป็นข้อคำถามเชิงลบได้ปรับคะแนนแล้ว

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ ความต้องการหารายได้พิเศษเพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย มีระดับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ และได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับคนอื่น ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสุขภาพ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
ท่านมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัยในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม	3.14	0.82	ปานกลาง	4
สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศและเสียง ถูกสุขลักษณะ	3.24	0.96	ปานกลาง	1
ในฝ่ายของท่านมีการจัดเตรียมสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย	3.18	0.81	ปานกลาง	3
ในฝ่ายของท่านให้ความสำคัญกับสุขภาพพนักงาน	3.22	0.88	ปานกลาง	2
ในฝ่ายของท่านมีการเตรียมพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ	3.09	0.72	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.18	0.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุ ในระหว่างการทำงาน มีแสงสว่าง อุณหภูมิ และมีระบบการถ่ายเทอากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะมีการจัดเตรียมสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ทำงานสะดวก และปลอดภัย มีการให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน และมีมาตรการเตรียมพร้อมและชัดเจน ในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ อยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

ข้อความคำถาม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เช่น เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนาหรือดูงาน	3.14	0.87	ปานกลาง	4
ท่านเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.26	0.79	ปานกลาง	2
ท่านมีความก้าวหน้าในงานน้อยกว่าที่ท่านคาดหวังไว้	2.97*	0.76	ปานกลาง	5
ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.28	0.75	ปานกลาง	1
เมื่อท่านต้องการพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน บริษัท จะให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่	3.23	0.88	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.18	0.49	ปานกลาง	

* เป็นข้อความเชิงลบ ได้ปรับคะแนนแล้ว

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อันดับ 2 คือ ได้มีโอกาสเรียนรู้เทคนิคและการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และอันดับ 3 คือเมื่อพนักงานต้องการพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงานบริษัทจะให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

5. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
ตำแหน่งงานที่ท่านทำมีโอกาสได้เลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.74	1.01	ปานกลาง	5
ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง	2.76	0.88	ปานกลาง	4
ท่านมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบัน	3.61	0.74	ปานกลาง	1
ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	2.82	0.88	ปานกลาง	3
ถ้าท่านปฏิบัติงานอยู่นานๆท่านคิดว่าท่านจะมีความก้าวหน้าในชีวิต	3.02	0.84	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.00	0.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่าพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ พนักงานมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบันและถ้าปฏิบัติงานอยู่นาน ๆ พนักงานคิดว่าจะมีความก้าวหน้าในชีวิต และสุดท้ายจะได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

6. ด้านบูรณาการและการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบูรณาการและการทำงานร่วมกัน

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบริษัท ไทยซัมมิต	3.54	0.86	ปานกลาง	3
ท่านมักปกป้ององค์การของท่าน เมื่อมีใครว่ากล่าวในทางเสียหาย	3.72	0.80	มาก	1
ท่านไม่รู้สึกอึดอัดเมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.68*	0.96	มาก	2
การทำงานร่วมกันของท่านกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน	3.25	0.76	ปานกลาง	4
ท่านมีกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ๆ	2.98	0.80	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.44	0.49	ปานกลาง	

* เป็นข้อคำถามเชิงลบได้ปรับค่าคะแนนและข้อความใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับคะแนน

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการและการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับ มาก จำนวน 2 ข้อ อันดับ 1 คือ พนักงานมักปกป้องหน่วยงานของตนเอง เมื่อมีใครว่ากล่าวในทางเสียหาย รองลงมาคือ มีความรู้สึกอึดอัดเมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีค่าเฉลี่ยในระดับ ปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบริษัท ไทยซัมมิต และในการทำงานร่วมกันระหว่างตัวพนักงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และสุดท้ายคือการมีกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ๆ

7. ด้านสิทธิของพนักงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน

ข้อความถาม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน	3.30	0.78	ปานกลาง	1
ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่	3.26	0.84	ปานกลาง	2
เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.16	0.81	ปานกลาง	4
ท่านไม่ถูกก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.22*	1.01	ปานกลาง	3
ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน	3.14	0.84	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.24	0.53	ปานกลาง	

*เป็นข้อความเชิงลบได้ปรับค่าคะแนนและข้อความใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับคะแนน

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยดังนี้ อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน อันดับสองคือผู้บังคับบัญชาของพนักงานรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่ และอันดับที่สามคือ พนักงานไม่ถูกก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

8. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
ท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงานจากหัวหน้างาน	3.22	0.79	ปานกลาง	3
ท่านมักต้องทำงานล่วงเวลาเนื่องจากมีปริมาณงานมาก	2.97*	0.94	ปานกลาง	5
ท่านรู้สึกว่าคุณทำงานหนักเกินไป จนไม่มีเวลาพักผ่อน	2.93*	0.85	ปานกลาง	4
ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.48	0.80	ปานกลาง	1
ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงาน และช่วงเวลาวางในแต่ละวัน	3.26	0.83	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.17	0.46	ปานกลาง	

* เป็นข้อคำถามเชิงลบ ได้ปรับค่าคะแนนและข้อความใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับคะแนน

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ พนักงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ พนักงานพอใจกับช่วงเวลาทำงาน และช่วงเวลาวางแต่ละวัน ถัดมาคือ พนักงานได้รับความเสมอภาคในการทำงานจากหัวหน้างาน

9. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน
ความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
บริษัทให้ความร่วมมือกับองค์กรอื่น ในการ กระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	3.51	0.86	ปานกลาง	4
ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานใน บริษัท เพราะเป็น หน่วยงานที่มีส่วนช่วยเหลือต่อสังคมภายนอก	3.60	0.91	ปานกลาง	2
ท่านภูมิใจที่ทราบว่า บริษัท มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวก ต่อสังคม และรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน	3.65	0.82	ปานกลาง	1
ท่านพอใจในนโยบายในการช่วยเหลือสังคมของ กลุ่มบริษัท ไทยซัมมิต	3.56	0.81	ปานกลาง	3
การดำเนินกิจการของบริษัท มีประโยชน์แก่ สังคมโดยรวม	3.47	0.93	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.56	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่าพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่งคือ พนักงานภูมิใจที่ทราบว่าบริษัท มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกต่อสังคม และรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน อันดับสองคือ พนักงานภูมิใจที่ได้ทำงานใน บริษัท เพราะเป็นหน่วยงานที่มีส่วนช่วยเหลือต่อสังคมภายนอก อันดับสาม คือ พอใจในนโยบายในการช่วยเหลือสังคมของ กลุ่มบริษัท ไทยซัมมิต อันดับสี่ คือ บริษัทให้ความร่วมมือกับองค์กรอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และอันดับสุดท้าย คือ การดำเนินกิจการของบริษัท มีประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานของพนักงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มบริษัท ไทยซัมมิท ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
		$\bar{X}$	SD
≤ 30 ปี	73	3.24	0.40
31 – 40 ปี	53	3.17	0.34
มากกว่า 40 ปี	22	3.29	0.35
โดยรวม	148	3.22	0.37

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างเปรียบเทียบตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.261	2	0.130	.915	0.403
ภายในกลุ่ม	20.649	145	0.142		
รวม	20.910	147			

จากการวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = .915$, $df = 2,145$, $Sig = 0.403$) หมายความว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีการศึกษาดังกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการศึกษา

อายุ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
		$\bar{X}$	SD
มัธยมศึกษาตอนต้น	18	3.37	0.46
มัธยมศึกษาตอนปลาย	15	3.28	0.37
ปวช.	15	3.16	0.26
ปวส./อนุปริญญา	36	3.17	0.40
ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า	64	3.21	0.36
โดยรวม	148	3.22	0.37

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างเปรียบเทียบตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.633	4	0.158	1.117	0.351
ภายในกลุ่ม	20.277	143	0.142		
รวม	20.910	147			

จากการวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 1.117$, $df = 3,144$, $Sig = 0.351$) หมายความว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
		$\bar{X}$	SD
โสด	65	3.22	0.36
สมรส	78	3.24	0.39
หม้าย/หย่า	5	2.99	0.17
โดยรวม	148	3.22	0.37

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างเปรียบเทียบตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.300	2	0.150	1.056	0.350
ภายในกลุ่ม	20.610	145	0.142		
รวม	20.910	147			

จากการวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 1.056$, $df = 2,145$, $Sig = 0.350$) หมายความว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
		$\bar{X}$	SD
≤ 7,000 บาท	24	3.31	0.46
7,001-10,000 บาท	37	3.17	0.28
สูงกว่า 10,000 บาท	87	3.22	0.38
โดยรวม	148	3.22	0.37

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างเปรียบเทียบตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.321	2	0.161	1.131	0.326
ภายในกลุ่ม	20.589	145	0.142		
รวม	20.910	147			

จากการวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 1.131, df = 2,145, Sig = 0.326$) หมายความว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีประสบการณ์ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
		$\bar{X}$	SD
≤ 3 ปี	13	3.20	0.22
4 – 5 ปี	34	3.36	0.23
6 – 7 ปี	60	3.15	0.44
7 ปีขึ้นไป	41	3.22	0.38
โดยรวม	148	3.22	0.37

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
กลุ่มตัวอย่างเปรียบเทียบตามประสบการณ์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.956	3	0.319	2.229	0.080
ภายในกลุ่ม	19.954	144	0.139		
รวม	20.910	147			

จากการวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=2.299$, $df=3,144$, $Sig=0.080$) หมายความว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

จากผลการเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ภูมิศึกษา กลุ่มบริษัทไทยซัมมิต พบว่า พนักงานมีข้อเสนอแนะที่สามารถสรุปได้ดังนี้ (จากแบบสอบถามที่มีข้อเสนอแนะทั้งหมด 20 ชุด คิดเป็น 13.51 %)

1. หน่วยงาน ควรให้การช่วยเหลือและส่งเสริมการศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีโครงการการศึกษาต่อในบริษัท ให้สอดคล้องกับชีวิตการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน
2. บริษัทฯ ควรตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานมีความรักในองค์กร สร้างทัศนคติที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน และระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ซึ่งมีผลกระทบเป็นอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ควรตระหนักถึงความคาดหวังของพนักงานและดำเนินนโยบายให้สอดคล้องกับความความคาดหวังของพนักงาน แต่เมื่อไม่สามารถทำในสิ่งที่พนักงานคาดหวังไว้ก็ควรจะมีการชี้แจงหรืออธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจ
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีความเหมาะสมแล้วแต่อยากให้เพิ่มวงเงินของสวัสดิการ และมีการจ่ายค่าครองชีพ และปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ และภาวะเศรษฐกิจอยู่เสมอ
5. ด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสุขภาพ ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้น
6. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ควรพัฒนาศักยภาพของพนักงานโดยเฉพาะทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
7. อยากให้บริษัทมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานสำหรับพนักงานที่มีผลงานดีมากเป็นพิเศษ
8. บริษัทมีการจัดตั้งมูลนิธิไทยซัมมิตพัฒนา แล้วแต่ควรเน้นการด้านภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสังคมภายนอก ในด้านอื่น ๆ ด้วยเพื่อสร้างความภาคภูมิใจ และทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร