

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี” จะเป็นการนำเสนอและอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความสละสลวยและให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง
SS	แทน ค่าผลบวกกำลังสอง
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	แทน นัยสำคัญทางสถิติ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อนำผลข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มาสรุปเพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การ
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	65	16.30
1.2 หญิง	335	83.8
รวม	400	100
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 25 ปี	72	18.00
2.2 ระหว่าง 25-35 ปี	213	53.30
2.3 มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	115	28.80
รวม	400	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	360	90.00
3.2 ปริญญาตรี/เทียบเท่า	40	10.00
รวม	400	100
4. ประสบการณ์		
4.1 น้อยกว่า 3 ปี	96	24.00
4.2 3-7 ปี	139	34.80
4.3 มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	165	41.30
รวม	400	100

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด และ
ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกได้ ดังนี้
เพศ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงจำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 83.80 และ
เพศชายจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30

อายุ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.30

รองลงมาอายุ 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.80 และอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 และวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 10.00

ประสบการณ์ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.30 รองลงมาประสบการณ์ระหว่าง 3-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.80 และอายุน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเครียดของกลุ่มตัวอย่าง

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	(n = 400)		ระดับ
	$\bar{x}$	(SD)	
1. ด้านลักษณะงาน	2.86	0.38	ปานกลาง
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ	2.99	0.74	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพ	2.31	0.79	น้อย
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	2.61	0.70	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.69	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.69$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความเครียดด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ($\bar{x} = 2.99$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 2.86$) ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{x} = 2.61$) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ส่วนด้านสัมพันธภาพ ($\bar{x} = 2.31$) มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเครียดในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามเพศ

ความเครียดในการ ปฏิบัติงาน	เพศชาย ($n = 65$)			เพศหญิง ($n = 335$)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านลักษณะงาน	3.01	0.32	ปานกลาง	2.83	0.39	ปานกลาง
2. ด้านความสำเร็จและ ความก้าวหน้า ในงาน อาชีพ	2.88	0.87	ปานกลาง	3.01	0.72	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพ	2.36	0.74	น้อย	2.30	0.81	น้อย
4. ด้านโครงสร้าง นโยบายและบรรยากาศ องค์กร	2.75	0.68	ปานกลาง	2.58	0.70	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.75	0.43	ปานกลาง	2.68	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย มีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$) เมื่อวิเคราะห์
องค์ประกอบแต่ละด้านของความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความเครียด
ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.01$) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ($\bar{X} = 2.88$)
ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 2.75$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และ
ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.36$) มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย

เพศหญิง มีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$) เมื่อวิเคราะห์
องค์ประกอบแต่ละด้านของความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความเครียด
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.01$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.83$) อยู่
ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 2.58$) และ
ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.30$) มีความเครียดอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเครียดในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามอายุ

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 25 ปี (n = 72)			25 – 35 ปี (n = 213)			มากกว่า 35 ปีขึ้นไป (n = 115)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านลักษณะงาน	2.92	0.42	ปานกลาง	2.85	0.38	ปานกลาง	2.83	0.37	ปานกลาง
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ	2.94	0.79	ปานกลาง	2.99	0.81	ปานกลาง	3.00	0.57	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพ	2.62	0.68	ปานกลาง	2.29	0.82	น้อย	2.15	0.75	น้อย
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ	2.72	0.64	ปานกลาง	2.66	0.69	ปานกลาง	2.43	0.74	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.80	0.49	ปานกลาง	2.70	0.46	ปานกลาง	2.60	0.45	น้อย

จากตารางที่ 5 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังนี้

อายุน้อยกว่า 25 ปี มีความเครียดโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า องค์ประกอบของความเครียดในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ($\bar{X} = 2.94$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.92$) ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ ($\bar{X} = 2.72$) และด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.62$) น้อยที่สุด

อายุ 25 – 35 ปี มีความเครียดโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความเครียดด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ($\bar{X} = 2.99$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.85$)

ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 2.66$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.29$) อยู่ในระดับน้อย

อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความเครียดโดยรวมอยู่ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.60$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความเครียดด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.00$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.83$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 2.43$) และด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.15$) อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเครียดในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($n = 360$)			ปริญญาตรี/เทียบเท่า ($n = 40$)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านลักษณะงาน	2.85	0.38	ปานกลาง	2.87	0.39	ปานกลาง
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ	2.99	0.68	ปานกลาง	2.86	1.16	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพ	2.33	0.78	น้อย	2.23	0.78	น้อย
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	2.67	0.85	ปานกลาง	2.51	0.76	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.66	0.55	ปานกลาง	2.55	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้
ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเครียดโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$) เมื่อ วิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของความเครียดในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความเครียดด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ($\bar{X} = 2.99$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.85$) ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 2.67$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.33$) อยู่ในระดับน้อย

ปริญญาตรี/เทียบเท่า มีความเครียดโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$) เมื่อ

วิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของความเครียดในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความเครียดด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.87$) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ($\bar{X} = 2.86$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ ($\bar{X} = 2.51$) และด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.23$) อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเครียดในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์

ความเครียดในการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 3 ปี (n = 96)			3 – 7 ปี (n = 139)			มากกว่า 7 ปีขึ้นไป (n = 165)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านลักษณะงาน	2.97	0.39	ปานกลาง	2.82	0.41	ปานกลาง	2.83	0.35	ปานกลาง
2. ด้านความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในงานอาชีพ	2.92	0.78	ปานกลาง	3.05	0.75	ปานกลาง	2.97	0.72	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธภาพ	2.25	0.86	น้อย	2.58	0.71	น้อย	2.12	0.76	น้อย
4. ด้านโครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศองค์การ	2.73	0.69	ปานกลาง	2.67	0.68	ปานกลาง	2.48	0.71	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.72	0.54	ปานกลาง	2.78	0.45	ปานกลาง	2.60	0.44	น้อย

จากตารางที่ 7 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ปรากฏผลดังนี้

ประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีความเครียดโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของความเครียดในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความเครียดด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.97$) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ($\bar{X} = 2.92$) ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ ($\bar{X} = 2.73$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.25$) อยู่ในระดับน้อย

ประสบการณ์ 3 – 7 ปี มีความเครียดโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของความเครียดในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความเครียดด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.05$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.82$)

ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 2.67$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.58$) อยู่ในระดับน้อย

ประสบการณ์มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีความเครียดโดยรวมอยู่ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.60$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของความเครียดในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความเครียดด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ($\bar{X} = 2.97$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.83$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 2.48$) และด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 2.12$) อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

บรรยากาศองค์กร	(n = 400)		ระดับ
	$\bar{X}$	(SD)	
1. มิติโครงสร้างองค์กร	3.10	0.65	ปานกลาง
2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	2.99	0.47	ปานกลาง
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	2.74	0.40	ปานกลาง
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	2.64	0.43	ปานกลาง
5. มิติความขัดแย้ง	2.85	0.39	ปานกลาง
6. มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.37	0.60	ปานกลาง
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	3.27	0.83	ปานกลาง
8. มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย	3.29	0.69	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.03	0.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของแต่ละมิติของการรับรู้บรรยากาศองค์กรพบว่า ทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{X} = 3.37$) มากที่สุด รองลงมาคือ มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย ($\bar{X} = 3.29$) มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ($\bar{X} = 3.27$) มิติโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.10$)

มิติตความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.99$) มิติตความขัดแย้ง ($\bar{X} = 2.85$) มิติตความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 2.74$) และมิติตการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{X} = 2.64$) น้อยที่สุด ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยาการองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

บรรยาการองค์การ	เพศชาย (n = 65)			เพศหญิง (n = 335)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. มิติตโครงสร้างองค์การ	2.96	0.75	ปานกลาง	3.12	0.63	ปานกลาง
2. มิติตความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.02	0.64	ปานกลาง	2.98	0.42	ปานกลาง
3. มิติตความอบอุ่นและการสนับสนุน	2.74	0.64	ปานกลาง	2.75	0.33	ปานกลาง
4. มิติตการให้รางวัลและการลงโทษ	2.75	0.39	ปานกลาง	2.62	0.44	ปานกลาง
5. มิติตความขัดแย้ง	2.75	0.36	ปานกลาง	2.87	0.39	ปานกลาง
6. มิติตฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.36	0.79	ปานกลาง	3.38	0.56	ปานกลาง
7. มิติตความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม	3.17	1.06	ปานกลาง	3.29	0.78	ปานกลาง
8. มิติตความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย	3.10	0.70	ปานกลาง	3.33	0.68	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.98	0.52	ปานกลาง	3.04	0.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า การรับรู้บรรยาการองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย มีการรับรู้บรรยาการองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของบรรยาการองค์การ พบว่า องค์ประกอบของบรรยาการองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ มิติตฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{X} = 3.36$) มากที่สุด รองลงมาคือ มิติตความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม ($\bar{X} = 3.17$) มิติตความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย ($\bar{X} = 3.10$) มิติตความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.02$) มิติตโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 2.96$) มิติตการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{X} = 2.75$) มิติตความขัดแย้ง ($\bar{X} = 2.75$) และมิติตความอบอุ่นและ

การสนับสนุน ($\bar{X} = 2.74$) น้อยที่สุด

เพศหญิง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านบรรยากาศองค์การ พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{X} = 3.38$) มากที่สุด รองลงมาคือ มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย ($\bar{X} = 3.33$) มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ($\bar{X} = 3.29$) มิติโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.12$) มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.98$) มิติความขัดแย้ง ($\bar{X} = 2.87$) มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 2.75$) และมิติการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{X} = 2.62$) น้อยที่สุด

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

บรรยากาศองค์การ	น้อยกว่า 25 ปี ($n = 72$)			25 – 35 ปี ($n = 213$)			มากกว่า 35 ปีขึ้นไป ($n = 115$)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. มิติโครงสร้างองค์การ	3.20	0.61	ปานกลาง	3.00	0.68	ปานกลาง	3.21	0.62	ปานกลาง
2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.20	0.50	ปานกลาง	2.94	0.47	ปานกลาง	2.95	0.40	ปานกลาง
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	2.86	0.34	ปานกลาง	2.68	0.44	ปานกลาง	2.79	0.34	ปานกลาง
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	2.63	0.44	ปานกลาง	2.65	0.44	ปานกลาง	2.63	0.43	ปานกลาง
5. มิติความขัดแย้ง	2.90	0.27	ปานกลาง	2.80	0.41	ปานกลาง	2.91	0.39	ปานกลาง
6. มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.39	0.52	ปานกลาง	3.31	0.67	ปานกลาง	3.47	0.52	มาก
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	3.30	0.70	ปานกลาง	3.19	0.94	ปานกลาง	3.42	0.65	มาก
8. มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย	3.26	0.53	ปานกลาง	3.24	0.70	ปานกลาง	3.41	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	3.09	0.23	ปานกลาง	2.98	0.39	ปานกลาง	3.10	0.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังนี้

อายุน้อยกว่า 25 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) และ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของบรรยากาศองค์การ พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ มีพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{X} = 3.39$) มากที่สุด รองลงมาคือ มติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม ($\bar{X} = 3.30$) มติความเสียสละและการรับรู้ความเสียสละ ($\bar{X} = 3.26$) มติโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.20$) มติความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.20$) มติความขัดแย้ง ($\bar{X} = 2.90$) มติความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 2.86$) และมติการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{X} = 2.63$) น้อยที่สุด

อายุ 25 – 35 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) และ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของบรรยากาศองค์การ พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ มีพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{X} = 3.31$) มากที่สุด รองลงมาคือ มติความเสียสละและการรับรู้ความเสียสละ ($\bar{X} = 3.24$) มติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม ($\bar{X} = 3.19$) มติโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.00$) มติความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.94$) มติความขัดแย้ง ($\bar{X} = 2.80$) มติความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 2.68$) และมติการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{X} = 2.65$) น้อยที่สุด

อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของบรรยากาศองค์การ พบว่า มีพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{X} = 3.47$) มติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักดีต่อกลุ่ม ($\bar{X} = 3.42$) มติความเสียสละและการรับรู้ความเสียสละ ($\bar{X} = 3.41$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ มติโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.21$) มติความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.95$) มติความขัดแย้ง ($\bar{X} = 2.91$) มติความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 2.79$) และมติการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{X} = 2.63$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยาการองค์การของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามระดับการศึกษา

บรรยาการองค์การ	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($n = 360$)			ปริญญาตรี/เทียบเท่า ($n = 40$)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. มิติโครงสร้างองค์การ	3.12	0.63	ปานกลาง	2.82	0.78	ปานกลาง
2. มิติความท้าทายและ ความรับผิดชอบ	2.93	0.46	ปานกลาง	3.33	0.42	ปานกลาง
3. มิติความอบอุ่นและการ สนับสนุน	2.76	0.47	ปานกลาง	2.82	0.23	ปานกลาง
4. มิติการให้รางวัลและการ ลงโทษ	2.62	0.44	ปานกลาง	2.75	0.36	ปานกลาง
5. มิติความขัดแย้ง	2.84	0.38	ปานกลาง	2.93	0.41	ปานกลาง
6. มิติฐานของผลการ ปฏิบัติงานและความ คาดหวัง	3.38	0.62	ปานกลาง	3.29	0.47	ปานกลาง
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียว ในองค์การและการ จงรักภักดีต่อกลุ่ม	3.30	0.82	ปานกลาง	3.00	0.88	ปานกลาง
8. มิติความเสียสละและการ รับรู้ความเสียสละ	3.31	0.70	ปานกลาง	3.09	0.55	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.96	0.32	ปานกลาง	2.97	0.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า การรับรู้บรรยาการองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
ขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้บรรยาการองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.96$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของบรรยาการองค์การ พบว่า องค์ประกอบของ
บรรยาการองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและ
ความคาดหวัง ($\bar{X} = 3.38$) มากที่สุด รองลงมาคือ มิติความเสียสละและการรับรู้ความเสียสละ ($\bar{X} =$
3.31) มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ($\bar{X} = 3.30$) มิติโครงสร้าง
องค์การ ($\bar{X} = 3.12$) มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.93$) มิติความขัดแย้ง ($\bar{X} = 2.84$)

มิตีความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 2.76$) และมิตีการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{X} = 2.62$) น้อยที่สุด

การศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของบรรยากาศองค์การ พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ มิตีความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.33$) มากที่สุด รองลงมาคือ มิตีฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{X} = 3.29$) มิตีความเสี่ยงและการรับรู้ความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.09$) มิตีความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักภักดีต่อกลุ่ม ($\bar{X} = 3.00$) มิตีความขัดแย้ง ($\bar{X} = 2.93$) มิตีโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 2.82$) มิตีความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 2.82$) และมิตีการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{X} = 2.75$) น้อยที่สุด

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์

บรรยากาศองค์การ	น้อยกว่า 3 ปี ($n = 96$)			3 – 7 ปี ($n = 139$)			มากกว่า 7 ปีขึ้นไป ($n = 165$)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. มิตีโครงสร้างองค์การ	3.04	0.56	ปานกลาง	3.10	0.75	ปานกลาง	3.12	0.62	ปานกลาง
2. มิตีความท้าทายและความรับผิดชอบ	2.97	0.62	ปานกลาง	3.01	0.42	ปานกลาง	2.98	0.40	ปานกลาง
3. มิตีความอบอุ่นและการสนับสนุน	2.68	0.48	ปานกลาง	2.78	0.33	ปานกลาง	2.75	0.40	ปานกลาง
4. มิตีการให้รางวัลและการลงโทษ	2.48	0.52	น้อย	2.71	0.36	ปานกลาง	2.68	0.42	ปานกลาง
5. มิตีความขัดแย้ง	2.75	0.30	ปานกลาง	2.84	0.39	ปานกลาง	2.92	0.42	ปานกลาง
6. มิตีฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.31	0.67	ปานกลาง	3.32	0.56	ปานกลาง	3.45	0.60	มาก
7. มิตีความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักภักดีต่อกลุ่ม	3.33	0.76	ปานกลาง	3.11	0.89	ปานกลาง	3.38	0.81	ปานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

บรรยาการองค์การ	น้อยกว่า 3 ปี (n = 96)			3 – 7 ปี (n = 139)			มากกว่า 7 ปีขึ้นไป (n = 165)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
8. มิตិความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย	3.16	0.64	ปานกลาง	3.26	0.65	ปานกลาง	3.40	0.74	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.97	0.38	ปานกลาง	3.02	0.33	ปานกลาง	3.08	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า การรับรู้บรรยาการองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ปรากฏผลดังนี้

พนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีการรับรู้บรรยาการองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของบรรยาการองค์การ พบว่า มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ($\bar{X} = 3.33$) มิตินฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{X} = 3.31$) มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย ($\bar{X} = 3.16$) มิติโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.04$) มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.97$) มิติความขัดแย้ง ($\bar{X} = 2.75$) มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 2.68$) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ และมิติการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{X} = 2.48$) อยู่ในระดับน้อย

พนักงานที่มีประสบการณ์ 3 – 7 ปี มีการรับรู้บรรยาการองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของบรรยาการองค์การ พบว่า องค์ประกอบของบรรยาการองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ มิตินฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{X} = 3.32$) มากที่สุด รองลงมาคือ มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย ($\bar{X} = 3.26$) มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ($\bar{X} = 3.11$) มิติโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.10$) มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.01$) มิติความขัดแย้ง ($\bar{X} = 2.84$) มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 2.78$) และมิติการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{X} = 2.71$) น้อยที่สุด

พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีการรับรู้บรรยาการองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบแต่ละด้านของบรรยาการองค์การ พบว่า มิตินฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{X} = 3.45$) อยู่ในระดับมาก ส่วนมิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย ($\bar{X} = 3.40$) มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ($\bar{X} = 3.38$) มิติโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.12$) มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ

($\bar{x} = 2.98$) มิตินความขัดแย้ง ($\bar{x} = 2.92$) มิตินความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{x} = 2.75$) และมิตินการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{x} = 2.68$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	(n = 400)		ระดับ
	$\bar{x}$	(SD)	
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	2.57	0.66	น้อย
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.29	0.66	ปานกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	3.00	0.65	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	2.54	0.62	น้อย
5. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน	3.05	0.61	ปานกลาง
6. สิทธิของพนักงาน	2.99	0.56	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม	2.87	0.58	ปานกลาง
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.27	0.67	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.95	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า

กลุ่มเป้าหมายมีสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{x} = 3.29$) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 3.27$) การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 3.05$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ($\bar{x} = 3.00$) สิทธิของพนักงาน ($\bar{x} = 2.99$) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม ($\bar{x} = 2.87$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ($\bar{x} = 2.57$) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 2.54$) อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศชาย (n = 65)			เพศหญิง (n = 335)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	2.63	0.62	ปานกลาง	2.55	0.67	น้อย
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.27	0.72	ปานกลาง	3.29	0.64	ปานกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	2.80	0.78	ปานกลาง	3.04	0.61	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	2.58	0.71	น้อย	2.53	0.60	น้อย
5. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน	3.22	0.42	ปานกลาง	3.02	0.63	ปานกลาง
6. สิทธิของพนักงาน	2.82	0.58	ปานกลาง	3.03	0.55	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม	2.87	0.65	ปานกลาง	2.88	0.57	ปานกลาง
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.92	0.75	ปานกลาง	3.34	0.64	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.89	0.54	ปานกลาง	2.96	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.27$) การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.22$) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 2.92$) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม ($\bar{X} = 2.87$) สิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 2.82$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 2.80$) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ($\bar{X} = 2.63$) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.58$) อยู่ในระดับน้อย

เพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.34$) สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.29$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 3.04$) สิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.03$)

การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.02$) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนร่วม ($\bar{X} = 2.88$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ($\bar{X} = 2.55$) และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.53$) อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า 25 ปี (n = 72)			25 – 35 ปี (n = 213)			มากกว่า 35 ปีขึ้นไป (n = 115)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	2.72	0.75	ปานกลาง	2.48	0.62	น้อย	2.62	0.66	ปานกลาง
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.24	0.52	ปานกลาง	3.18	0.64	ปานกลาง	3.52	0.71	มาก
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	3.01	0.45	ปานกลาง	2.86	0.70	ปานกลาง	3.25	0.56	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	2.63	0.42	ปานกลาง	2.48	0.69	น้อย	2.60	0.58	น้อย
5. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน	3.01	0.56	ปานกลาง	2.97	0.66	ปานกลาง	3.22	0.50	ปานกลาง
6. สิทธิของพนักงาน	3.09	0.40	ปานกลาง	2.89	0.60	ปานกลาง	3.14	0.53	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม	2.91	0.55	ปานกลาง	2.84	0.53	ปานกลาง	2.91	0.69	ปานกลาง
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.01	0.52	ปานกลาง	3.23	0.71	ปานกลาง	3.52	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	2.95	0.39	ปานกลาง	2.87	0.48	ปานกลาง	3.10	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังนี้

อายุน้อยกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อ วิเคราะห์องค์ประกอบของแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.24$) มากที่สุด รองลงมาคือ สิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.09$) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.01$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 3.01$) การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.01$) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม ($\bar{X} = 2.91$) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ($\bar{X} = 2.72$) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.63$) น้อยที่สุด

อายุ 25 – 35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.87$) เมื่อ วิเคราะห์องค์ประกอบของแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.32$) สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.18$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 2.86$) สิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 2.89$) การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 2.97$) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม ($\bar{X} = 2.84$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ($\bar{X} = 2.48$) และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.48$) อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อ วิเคราะห์องค์ประกอบของแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.52$) สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.52$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 3.25$) การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.22$) สิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.14$) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม ($\bar{X} = 2.91$) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ($\bar{X} = 2.62$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.60$) อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 360)			ปริญญาตรี/เทียบเท่า (n = 40)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	2.56	0.65	น้อย	2.56	0.74	น้อย
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.29	0.68	ปานกลาง	3.22	0.43	ปานกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	2.97	0.65	ปานกลาง	3.22	0.53	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	2.49	0.60	น้อย	2.98	0.60	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน	3.03	0.63	ปานกลาง	3.20	0.40	ปานกลาง
6. สิทธิของพนักงาน	2.97	0.57	ปานกลาง	3.12	0.48	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม	2.85	0.59	ปานกลาง	3.10	0.48	ปานกลาง
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.27	0.69	ปานกลาง	3.24	0.46	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.90	0.47	ปานกลาง	3.06	0.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

ต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.90$)

เมื่อ วิเคราะห์องค์ประกอบของแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{x} = 3.29$) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

($\bar{x} = 3.27$) การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 3.03$) สิทธิของพนักงาน

($\bar{x} = 2.97$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ($\bar{x} = 2.97$) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม ($\bar{x} = 2.85$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนผลตอบแทนที่

ยุติธรรมและพอเพียง ($\bar{x} = 2.56$) และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 2.49$) อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ปริญญตรี/เทียบเท่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อ วิเคราะห์องค์ประกอบของแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.24$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 3.22$) สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.22$) การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.20$) สิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.12$) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.10$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.98$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ($\bar{X} = 2.56$) อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์

คุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า 3 ปี ($n = 96$)			3 – 7 ปี ($n = 139$)			มากกว่า 7 ปีขึ้นไป ($n = 165$)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	2.47	0.69	น้อย	2.68	0.64	ปานกลาง	2.53	0.65	น้อย
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.14	0.53	ปานกลาง	3.21	0.55	ปานกลาง	3.45	0.77	มาก
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	2.75	0.62	ปานกลาง	2.91	0.58	ปานกลาง	3.21	0.65	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	2.24	0.70	น้อย	2.72	0.48	ปานกลาง	2.56	0.62	น้อย
5. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน	2.84	0.58	ปานกลาง	2.96	0.58	ปานกลาง	3.24	0.60	ปานกลาง
6. สิทธิของพนักงาน	2.87	0.54	ปานกลาง	2.97	0.45	ปานกลาง	3.08	0.65	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม	2.65	0.43	ปานกลาง	2.92	0.53	ปานกลาง	2.97	0.67	ปานกลาง
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.24	0.68	ปานกลาง	3.13	0.52	ปานกลาง	3.41	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	2.78	0.40	ปานกลาง	2.94	0.38	ปานกลาง	3.06	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ปรากฏผลดังนี้

ประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) เมื่อวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบของแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.24$) สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.14$) สิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 2.87$) การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 2.84$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.75$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 2.75$) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม ($\bar{X} = 2.65$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ($\bar{X} = 2.47$) อยู่ในระดับน้อย

ประสบการณ์ 3-7 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$) เมื่อ วิเคราะห์ห้อยู่ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังนี้ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.21$) มากที่สุด รองลงมาคือ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.13$) สิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 2.97$) การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 2.96$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 2.91$) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม ($\bar{X} = 2.92$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.72$) และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ($\bar{X} = 2.68$) น้อยที่สุด

ประสบการณ์มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบของแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.41$) สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.45$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.24$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 3.21$) สิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.08$) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม ($\bar{X} = 2.97$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วนความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.56$) และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ($\bar{X} = 2.53$) อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์) ต่างกัน
ความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความเครียดในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามเพศ

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	เพศชาย (<i>n</i> = 65)		เพศหญิง (<i>n</i> = 335)		<i>t</i>	<i>p</i>
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านลักษณะงาน	3.01	0.32	2.83	0.39	3.46*	0.00
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ	2.88	0.87	3.01	0.72	-1.12	0.26
3. ด้านสัมพันธภาพ	2.36	0.74	2.30	0.80	-0.57	0.56
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ	2.75	0.68	2.58	0.70	1.85	0.64
รวมเฉลี่ย	2.75	0.43	2.68	0.47	1.13	0.25

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่าความเครียดโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านมิ่ง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยเพศชายมีความเครียดมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านอื่น ๆ และ
โดยรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความเครียดในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม		2	0.38	0.19	1.26	0.28
	ภายในกลุ่ม		397	59.65			
	รวม		399	60.03			
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม		2	0.19	0.09	0.17	0.84
	ภายในกลุ่ม		397	223.04	0.56		
	รวม		399	223.23			
3. ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม		2	9.94	4.97	8.09*	0.00
	ภายในกลุ่ม		397	243.98	0.61		
	รวม		399	253.93			
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		2	5.35	2.67	5.48*	0.04
	ภายในกลุ่ม		397	193.69	0.48		
	รวม		399	199.04			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม		2	1.80	0.90	4.12*	0.01
	ภายในกลุ่ม		397	86.88	0.21		
	รวม		399	88.68			

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่าความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอ บ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ด้านสัมพันธภาพ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศ องค์กรและโดยรวมเฉลี่ยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของความเครียดของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน
ด้านสัมพันธภาพ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

ความเครียดในการ ปฏิบัติงาน	อายุ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
			2.62	2.29	2.15
ด้านสัมพันธภาพ	น้อยกว่า 25 ปี	2.62	-	-0.32*	-0.47*
	25 – 35 ปี	2.29	-	-	-0.15
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2.15	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันด้านสัมพันธภาพ พบว่า
มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี โดยพนักงาน
ที่มีน้อยกว่า 25 ปี มีความเครียดมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป
โดยพนักงานที่มีน้อยกว่า 25 ปี มีความเครียดมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของความเครียดของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน
ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

ความเครียดในการ ปฏิบัติงาน	อายุ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
			2.72	2.66	2.43
ด้านโครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศองค์กร	น้อยกว่า 25 ปี	2.72	-	.06	-0.30*
	25 – 35 ปี	2.66	-	-	-0.24*
	มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป	2.43	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน ด้านโครงสร้างนโยบาย
และบรรยากาศองค์กร พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ
ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป
โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความเครียดมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดย
พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีความเครียดมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของความเครียดของพนักงาน

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน
ด้านผลรวมความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

ความเครียดในการ ปฏิบัติงาน	อายุ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
			2.80	2.70	2.60
ผลรวมความเครียด ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 25 ปี	2.80	-	.10	.20*
	25 – 35 ปี	2.70	-	-	-.10
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2.60	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน ด้านผลรวมความเครียด
ในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความเครียดต่างกัน มีความแตกต่างรายคู่อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนี้คือ

ระหว่างพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดย
พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความเครียดมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความเครียดในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี/ เทียบเท่า		t	p
	(n = 360)		(n = 40)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านลักษณะงาน	2.85	0.38	2.87	0.39	- 0.19	0.84
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ	2.99	0.68	2.86	1.16	0.74	0.46
3. ด้านสัมพันธภาพ	2.33	0.78	2.23	0.78	0.71	0.47
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	2.67	0.85	2.51	0.76	1.13	0.25
รวมเฉลี่ย	2.66	0.55	2.55	0.61	1.15	0.29

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่าความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอ
บ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
(เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 2 คน ไม่เข้าเงื่อนไขของ
การใช้สถิติ F Test ในการทดสอบสมมติฐาน จึงได้ใช้สถิติ t Test ในการทดสอบสมมติฐานแทน
โดยผู้วิจัยได้นำไปรวมไว้กับกลุ่มผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี)

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความเครียดในการปฏิบัติงานจำแนกตาม
ประสบการณ์

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน					
		<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.42	0.71	4.84	0.08
	ภายในกลุ่ม	397	58.60	0.14		
	รวม	399	60.03			
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	0.50	0.89	0.41
	ภายในกลุ่ม	397	222.23	0.56		
	รวม	399	223.23			
3. ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	16.62	8.31	13.90*	.000
	ภายในกลุ่ม	397	237.30	0.59		
	รวม	399	253.93			
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	4.84	2.42	4.94	0.08
	ภายในกลุ่ม	397	194.20	0.48		
	รวม	399	199.04			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.57	1.28	5.92*	0.03
	ภายในกลุ่ม	397	86.11	0.21		
	รวม	399	88.68			

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่าระดับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าด้านสัมพันธภาพ และโดยรวมเฉลี่ย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านสัมพันธภาพ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

ความเครียดใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์	$\bar{x}$	น้อยกว่า 3 ปี	3 – 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป
			2.25	2.58	2.12
ด้านสัมพันธภาพ	น้อยกว่า 3 ปี	2.25	-	0.33*	- 0.14
	3 – 7 ปี	2.58	-	-	- 0.46*
	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	2.12	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านสัมพันธภาพ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความเครียดต่างกัน มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีความเครียดน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานมีประสบการณ์ 3-7 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปีขึ้นไป โดยพนักงานมีประสบการณ์ 3-7 ปี มีความเครียดมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านผลรวมความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์	$\bar{x}$	น้อยกว่า 3 ปี	3 – 7 ปี	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป
			2.73	2.67	2.48
ด้านผลรวมความเครียดในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 3 ปี	2.72	-	-.06	.12
	3 – 7 ปี	2.78	-	-	.18*
	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	2.60	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านผลรวมความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความเครียดต่างกัน มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนี้ พนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ 3 - 7 ปี มีความเครียดมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาสองค์การจำแนกตามเพศ

บรรยากาสองค์การ	เพศชาย (n = 65)		เพศหญิง (n = 335)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. มิติโครงสร้างองค์การ	2.96	0.75	3.12	0.63	-1.82	0.06
2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.02	0.64	2.98	0.42	0.64	0.52
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	2.74	0.64	2.75	0.33	-0.05	0.95
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	2.75	0.39	2.62	0.44	2.19*	0.02
5. มิติความขัดแย้ง	2.75	0.36	2.87	0.39	-2.26*	0.02
6. มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.36	0.79	3.38	0.56	-0.10	0.91
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	3.17	1.06	3.29	0.78	-0.89	0.37
8. มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย	3.10	0.70	3.33	0.68	-2.45*	0.01
รวมเฉลี่ย	2.98	0.52	3.04	0.31	-0.90	0.37

* p < .05

จากตารางที่ 27 พบว่า การรับรู้บรรยากาสองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรีจำแนกตามเพศ พบว่า มิติการให้รางวัลและการลงโทษ มิติความขัดแย้งและมิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยมิติการให้รางวัลและการลงโทษ เพศชายมีการรับรู้มากกว่าเพศหญิง มิติความขัดแย้งและมิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย เพศหญิงมีการรับรู้มากกว่าเพศชาย ส่วนมิติโครงสร้างองค์การ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม และผลเฉลี่ยรวมของบรรยากาสองค์การจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน โดยมิติการให้รางวัลและการลงโทษเพศชายรับรู้บรรยากาสองค์การมากกว่าเพศหญิง ส่วนมิติความขัดแย้งและมิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัยเพศหญิงรับรู้บรรยากาสองค์การมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบรรยากาศองค์การจำแนกตามอายุ

บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน					
	แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. มิติโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.24	2.12	4.98*	0.07
	ภายในกลุ่ม	397	169.03	0.42		
	รวม	399	173.27			
2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.84	1.92	9.70*	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	84.47	0.21		
	รวม	399	88.32			
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.96	0.98	2.12*	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	63.19	0.15		
	รวม	399	65.16			
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.25	0.12	0.88
	ภายในกลุ่ม	397	76.77	0.19		
	รวม	399	76.82			
5. มิติความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.09	0.55	3.61*	0.02
	ภายในกลุ่ม	397	60.41	0.15		
	รวม	399	61.51			
6. มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.83	0.91	2.90	0.56
	ภายในกลุ่ม	397	146.19	0.36		
	รวม	399	148.02			
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.03	2.01	2.48	0.85
	ภายในกลุ่ม	397	275.31	0.69		
	รวม	399	279.34			

ตารางที่ 28 (ต่อ)

บรรยากาสองคํการ	แหล่งความ					
	แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
8. มิติตความเลียงกัยและการรับรู้ความเลียงกัย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.24	1.12	2.35	0.09
	ภายในกลุ่ม	397	189.25	0.47		
	รวม	399	191.49			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.39	0.69	4.90*	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	48.27	0.12		
	รวม	399	49.67			

จากตารางที่ 28 พบว่า การรับรู้บรรยากาสในองคํการของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า มิติด้านโครงสร้างองคํการ มิติตความทําทายและความรับผิดชอบ มิติตความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติด้านความขัดแย้งและโดยรวมเฉลี่ย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสําคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนมิติตการให้รางวัลและการลงโทษ มิติตฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มิติตความเป็นหนึ่งเดียวในองคํการ และการจรงรักภักดีต่อกลุ่ม และมิติตความเลียงกัยและการรับรู้ความเลียงกัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคํระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาสองคํการของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน ด้านมิติด้านโครงสร้างองคํการ โดยวิธีการทดสอบรายคํ LSD

บรรยากาสองคํการ	อายุ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
			3.20	3.00	3.21
มิติด้านโครงสร้างองคํการ	น้อยกว่า 25 ปี	3.20	-	- 0.21	0.00
	25 - 35 ปี	3.00	-	-	0.21*
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	3.21	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศใน
องค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้าน
มิติโครงสร้างองค์การ จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
ตามลำดับ ดังนี้คือ ระหว่างพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี กับพนักงานที่อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยที่
พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีการรับรู้มิติโครงสร้างองค์การน้อยกว่าพนักงานที่อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน
ด้านมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

บรรยากาศองค์การ	อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
			3.20	2.94	2.95
มิติความท้าทายและ ความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 25 ปี	3.20	-	- 0.28*	- 0.25*
	25 - 35 ปี	2.94	-	-	0.03
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2.95	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศใน
องค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านมิติ
ความท้าทายและความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี โดยพนักงาน
ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความท้าทายและความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป
โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความท้าทายและความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่มีมากกว่า
35 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน ด้าน
มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

บรรยากาศองค์การ	อายุ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
			2.86	2.68	2.79
มิติความอบอุ่นและ การสนับสนุน	น้อยกว่า 25 ปี	2.86	-	-0.18*	-0.07
	25 - 35 ปี	2.68	-	-	0.11
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2.79	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศใน
องค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน
ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า ด้านมิติด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน จำแนก
ตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือระหว่าง
พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มี
มิติด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน
ด้านมิติความขัดแย้ง โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

บรรยากาศองค์การ	อายุ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
			2.90	2.80	2.91
มิติความขัดแย้ง	น้อยกว่า 25 ปี	2.90	-	0.10*	-0.01
	25 - 35 ปี	2.80	-	-	-0.11
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2.91	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศใน
องค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน
ด้านมิติความขัดแย้ง พบว่า ด้านมิติความขัดแย้ง จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ ระหว่างพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงาน
ที่มีอายุ 25-35 ปี โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีมิติด้านความอบอุ่นกว่าพนักงานที่มีอายุ
25-35 ปี

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยรวมของบรรยากาศองค์การของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ
โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

บรรยากาศองค์การ	อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
			3.03	2.91	3.02
ค่าเฉลี่ยรวม	น้อยกว่า 25 ปี	3.03	-	-.11	0.01
	25 - 35 ปี	2.91	-	-	-.10*
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	3.02	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 33 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยรวมการรับรู้บรรยากาศใน
องค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ
มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือระหว่างพนักงานที่มีอายุ
น้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยรวม
ด้านการรับรู้บรรยากาศในองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา

บรรยากาศองค์การ	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี /		<i>t</i>	<i>p</i>
	ปริญญาตรี		เทียบเท่า			
	(<i>n</i> = 360)		(<i>n</i> = 40)			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. มิติโครงสร้างองค์การ	3.12	0.63	2.82	0.78	2.34*	0.02
2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	2.93	0.46	3.33	0.42	-5.15*	0.00
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	2.76	0.47	2.82	0.23	-0.77	0.44
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	2.62	0.44	2.75	0.36	- 1.80	0.07
5. มิติความขัดแย้ง	2.84	0.38	2.93	0.41	-1.47	0.14
6. มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.38	0.62	3.29	0.47	0.89	0.37
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	3.30	0.82	3.00	0.88	2.13*	0.03
8. มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย	3.31	0.70	3.09	0.55	2.34*	0.02
รวมเฉลี่ย	2.96	0.32	2.97	0.24	- 0.08	0.93

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มิติด้านโครงสร้างองค์การ มิติด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม และมิติด้านความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนมิติด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มิติด้านความขัดแย้ง มิติด้านฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และโดยรวมเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยมิติด้านโครงสร้างองค์การ มิติด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม และมิติด้านความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย พนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้บรรยากาศในองค์การมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี /เทียบเท่า ส่วนมิติด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี /เทียบเท่า มีการรับรู้บรรยากาศใน

องค์การมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าในระดับปริญญาตรี (เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 2 คน ไม่เข้าเงื่อนไขของการใช้สถิติ F Test ในการทดสอบสมมติฐาน จึงได้ใช้สถิติ t Test ในการทดสอบสมมติฐานแทน โดยผู้วิจัยได้นำไปรวมไว้กับกลุ่มผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี)

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของบรรยากาศองค์การจำแนกตามประสบการณ์

บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. มิติโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	0.51	0.60
	ภายในกลุ่ม	397	172.83	0.43		
	รวม	399	173.27			
2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.23	0.79
	ภายในกลุ่ม	397	88.21	0.22		
	รวม	399	88.32			
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.63	0.31	1.94	0.14
	ภายในกลุ่ม	397	64.53	0.16		
	รวม	399	65.16			
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.12	1.56	8.41*	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	73.70	0.18		
	รวม	399	148.02			
5. มิติความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.82	0.91	6.07*	0.03
	ภายในกลุ่ม	397	273.77			
	รวม	399	279.34			
6. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.57	2.78	4.04*	0.01
	ภายในกลุ่ม	397	273.77	0.69		
	รวม	399	279.34			

ตารางที่ 35 (ต่อ)

บรรยากาสองค์การ	แหล่งความ					
	แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
7. มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.68	0.84	2.27	0.10
	ภายในกลุ่ม	397	146.34	0.36		
	รวม	399	148.02			
8. มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	3.76	1.88	3.97	0.01*
	ภายในกลุ่ม	397	187.73	0.47		
	รวม	399	191.49			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.93	0.46	2.13	0.12
	ภายในกลุ่ม	397	86.57	0.21		
	รวม	399	87.50			

จากตารางที่ 35 แสดงว่า การรับรู้บรรยาศในองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ มิติการให้รางวัล และการลงโทษ มิติความขัดแย้ง มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่มและ มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วน มิติโครงสร้างองค์การ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และโดยรวมเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์
ต่างกันด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

บรรยากาศองค์การ	ประสบการณ์	$\bar{x}$	น้อยกว่า 3 ปี	3 - 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป
			2.48	2.71	2.68
มิติความอบอุ่นและ การสนับสนุน	น้อยกว่า 3 ปี	2.48	-	-0.22*	-0.19*
	3 - 7 ปี	2.71	-	-	- 0.03
	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	2.68	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 36 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศใน
องค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มี
ประสบการณ์ต่างกัน ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี
โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีการรับรู้บรรยากาศในองค์การด้านมิติความอบอุ่น
และการสนับสนุน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 3 - 7 ปี ขึ้นไป และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์
มากกว่า 3 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีการรับรู้บรรยากาศในองค์การ
ด้านมิติความอบอุ่นและการสนับสนุน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์
ต่างกันด้านมิติความขัดแย้ง โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

บรรยากาศองค์การ	ประสบการณ์	$\bar{x}$	น้อยกว่า 3 ปี	3 – 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป
			2.75	2.84	2.92
มิติความขัดแย้ง	น้อยกว่า 3 ปี	2.75	-	0.09	0.17*
	3 – 7 ปี	2.84	-	-	0.08
	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	2.92	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 37 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศใน
องค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มี
ประสบการณ์ต่างกัน ด้านมิติความขัดแย้ง พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มี
ประสบการณ์มากกว่า 7 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีการรับรู้บรรยากาศ
ในองค์การด้านมิติความขัดแย้งน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี ขึ้น

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การ ที่มี
การประสบการณ์ต่างกันด้านมิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและจงรักภักดีต่อกลุ่ม
โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

บรรยากาศองค์การ	ประสบการณ์	$\bar{x}$	น้อยกว่า 3 ปี	3 – 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป
			3.33	3.11	3.38
มิติความเป็นหนึ่งเดียวใน	น้อยกว่า 3 ปี	3.33	-	-0.09	-0.17*
องค์การและการจงรักภักดี	3 – 7 ปี	3.11	-	-	-0.08
ต่อกลุ่ม	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	3.38	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 38 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยบรรยาการองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านมิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีการรับรู้บรรยาการในองค์การด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่มน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี ขึ้น

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของบรรยาการองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านมิติความเสี่ยงและการรับรู้ความเสี่ยง โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

บรรยาการองค์การ	ประสบการณ์	$\bar{x}$	น้อยกว่า 3 ปี	3 – 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป
			3.16	3.26	3.40
มิติความเสี่ยงและ การรับรู้ความเสี่ยง	น้อยกว่า 3 ปี	3.16	-	0.09	0.24*
	3 – 7 ปี	3.26	-	-	0.15
	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	3.40	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 39 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยบรรยาการองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ด้านมิติความเสี่ยงและการรับรู้ความเสี่ยง พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีการรับรู้บรรยาการในองค์การด้านมิติความเสี่ยงและการรับรู้ความเสี่ยงน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี ขึ้น

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	(n = 65)		(n = 335)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	2.63	0.62	2.55	0.67	0.86	0.38
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.27	0.72	3.29	0.64	-0.22	0.82
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	2.80	0.78	3.04	0.61	-2.32*	0.02
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	2.58	0.71	2.53	0.60	0.57	0.56
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน	3.22	0.42	3.02	0.63	2.41*	0.01
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	2.82	0.58	3.03	0.55	-2.67*	0.00
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	2.87	0.65	2.88	0.57	-0.00	0.99
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.92	0.75	3.34	0.64	-4.16*	0.00
รวมเฉลี่ย	3.87	.40	3.64	.53	-1.08	0.27

* $p < .05$

จากตารางที่ 40 แสดงว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงานและด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกันเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และโดยรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน โดยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสใน

การพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน เพศชายมีมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน					
		df	SS	MS	F	p
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	ระหว่าง	2	3.42	1.71	3.95*	0.02
	กลุ่มภายใน	397	172.16	0.43		
	กลุ่มรวม	399	175.59			
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ระหว่าง	2	8.99	4.49	10.81*	0.00
	กลุ่มภายใน	397	165.04	0.41		
	กลุ่มรวม	399	174.04			
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	ระหว่าง	2	11.68	5.84	14.69*	0.00
	กลุ่มภายใน	397	157.81	0.39		
	กลุ่มรวม	399	169.49			
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่าง	2	1.73	0.86	2.22	0.11
	กลุ่มภายใน	397	154.60	0.38		
	กลุ่มรวม	399	156.33			
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน	ระหว่าง	2	4.72	2.36	6.45*	0.00
	กลุ่มภายใน	397	145.23	0.36		
	กลุ่มรวม	399	149.95			
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	ระหว่าง	2	5.53	2.76	8.97*	0.00
	กลุ่มภายใน	397	122.43	0.30		
	กลุ่มรวม	399	127.96			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม	ระหว่าง	2	5.52	0.26	0.75	0.46
	กลุ่มภายใน	397	137.63	0.37		
	กลุ่มรวม	399	138.15			

ตารางที่ 41 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ					
	แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	12.31	6.15	14.33*	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	170.57	0.43		
	รวม	399	182.89			
โดยรวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2	4.03	2.01	9.59*	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	83.47	0.21		
	รวม	399	87.50			

* $p < .05$

จากตารางที่ 41 แสดงว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และ โดยรวมเฉลี่ย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	$\bar{x}$	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป		
			น้อยกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
			2.72	2.48	2.62
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม	น้อยกว่า 25 ปี	2.72	-	- 0.23*	- 0.09
และพอเพียง	25 – 35 ปี	2.48	-	-	0.14
ผู้ได้บังคับบัญชา	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2.62	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 42 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม
และพอเพียง จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
ตามลำดับ ดังนี้คือ ระหว่างพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี โดย
พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง
มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน
ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	$\bar{x}$	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป		
			น้อยกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
			3.24	3.18	3.52
ด้านสภาพที่ทำงานที่	น้อยกว่า 25 ปี	3.24	-	- 0.06	0.28*
ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อ	25 – 35 ปี	3.18	-	-	0.34*
สุขภาพ	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	3.52	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 43 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ		มากกว่า 35		
			น้อยกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	ปีขึ้นไป
		$\bar{x}$	2.63	2.48	2.60
ด้านโอกาสในการพัฒนา	น้อยกว่า 25 ปี	2.63	-	0.15	- 0.25*
ความสามารถของพนักงาน	25 – 35 ปี	2.48	-	-	0.40*
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	2.60	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 44 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 45 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
			3.01	2.97	3.22
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน	น้อยกว่า 25 ปี	3.01	-	0.05	-0.20
	25 – 35 ปี	2.97	-	-	0.25*
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	3.22	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 45 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ ระหว่างพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกันน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 46 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน
ด้านสิทธิของพนักงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	$\bar{x}$	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป		
			น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	3.14
ด้านสิทธิของพนักงาน	น้อยกว่า 25 ปี	3.09	-	-0.21*	-0.05
	25-35 ปี	2.87	-	-	0.25*
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	3.14	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 46 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านสิทธิของพนักงาน
จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ
คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี โดยพนักงาน
ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ
25-35 ปี และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดย
พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	$\bar{x}$	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป		
			น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	3.52
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	น้อยกว่า 25 ปี	3.01	-	-0.21	-0.51*
	25-35 ปี	3.23	-	-	-0.29*
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	3.52	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 47 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน
โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
			3.95	2.87	3.10
ค่าเฉลี่ยรวม	น้อยกว่า 25 ปี	2.95	-	0.09	-0.14
	25-35 ปี	2.87	-	-	-0.23*
คุณภาพชีวิตการทำงาน	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	3.10	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 48 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านค่าเฉลี่ยรวม จำแนก
ตามอายุ พบว่ามีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ ระหว่าง
พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มี
คุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 49 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี/		t	p
	ปริญญาตรี		เทียบเท่า			
	(n = 360)		(n = 40)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	2.56	0.65	2.56	0.74	- .01	0.99
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.29	0.68	3.22	0.43	1.01	0.31
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	2.97	0.65	3.22	0.53	-2.34*	0.02
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	2.49	0.60	2.98	0.60	-4.82*	0.00
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน	3.03	0.63	3.20	0.40	-1.65	0.09
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	2.97	0.57	3.12	0.48	-1.58	0.11
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม	2.85	0.59	3.10	0.48	-2.56*	0.01
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.27	0.69	3.24	0.46	0.36	0.71
รวมเฉลี่ย	2.90	0.47	3.06	0.38	-2.13*	0.03

* $p < .05$

จากตารางที่ 49 แสดงว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม และโดยรวมเฉลี่ย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีการศึกษาในระดับชั้นปริญญาตรี/เทียบเท่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีวามแตกต่างกัน (เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 2 คน ไม่เข้าเงื่อนไขของการใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน จึงได้ใช้สถิติ t-test ในการทดสอบสมมติฐานแทน โดยผู้วิจัยได้นำไปรวมไว้กับกลุ่มผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี)

ตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประสบการณ์

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ					
	แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.97	1.48	3.41*	0.03
	ภายในกลุ่ม	397	172.62	0.43		
	รวม	399	175.59			
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.41	3.70	8.83*	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	166.62	0.42		
	รวม	399	174.04			
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	14.35	7.17	18.36*	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	155.14	0.39		
	รวม	399	169.49			
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	13.25	6.62	18.38*	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	143.07	0.36		
	รวม	399	156.33			
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	11.00	5.50	15.71*	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	138.95	0.35		
	รวม	399	149.95			
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.91	1.45	4.62*	0.01
	ภายในกลุ่ม	397	125.05	0.31		
	รวม	399	127.96			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.78	3.39	10.24*	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	131.37	0.33		
	รวม	399	138.15			

ตารางที่ 50 (ต่อ)

บรรยาการสองค่าการ	แหล่งความ					
	แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.81	2.90	6.52*	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	177.07	0.44		
	รวม	399	182.89			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2	4.84	2.42	11.64*	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	82.65	0.20		
	รวม	399	87.50			

* $p < .05$

จากตารางที่ 50 แสดงว่าระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวมเฉลี่ยและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ ($p < .05$)

ตารางที่ 51 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ ต่างกันด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสบการณ์	$\bar{x}$	น้อยกว่า 3 ปี	3 – 7 ปี	มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป
			2.47	2.68	2.53
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และพอเพียง	น้อยกว่า 3 ปี	2.47	-	-0.21*	-0.06
	3 – 7 ปี	2.68	-	-	-0.15*
	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	2.53	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 51 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียงน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ 7 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียงมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 7 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 52 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ต่างกันด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสบการณ์	$\bar{x}$	มากกว่า 7 ปี		
			น้อยกว่า 3 ปี	3 – 7 ปี	ขึ้นไป
			3.14	3.21	3.45
ด้านสภาพที่ทำงานที่	น้อยกว่า 3 ปี	3.14	-	0.07	0.31*
ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อ	3 – 7 ปี	3.21	-	-	0.24*
สุขภาพ	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	3.45	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 52 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ 7 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 7 ปี ขึ้นไป และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ 7 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 7 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 53 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มี ประสบการณ์ต่างกันด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสบการณ์	$\bar{x}$	มากกว่า 7 ปี		
			น้อยกว่า 3 ปี	3 – 7 ปี	ขึ้นไป
			2.75	2.91	3.21
โอกาสในการพัฒนา ความสามารถของพนักงาน	น้อยกว่า 3 ปี	2.75	-	-0.16	-0.46*
	3 – 7 ปี	2.91	-	-	-0.30*
	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	3.21	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 53 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ 7 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงานน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 7 ปี ขึ้นไป และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ 7 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของพนักงานน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 7 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 54 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มี
ประสบการณ์ต่างกันด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสบการณ์	$\bar{x}$	มากกว่า 7 ปี		
			น้อยกว่า 3 ปี	3 – 7 ปี	ขึ้นไป
		2.24	2.24	2.72	2.56
ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	น้อยกว่า 3 ปี	2.24	-	-0.48*	-0.32*
	3 – 7 ปี	2.72	-	-	-0.16
	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	2.56	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 54 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์
3-7 ปี โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์
มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงานน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี
ขึ้นไป

ตารางที่ 55 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มี
ประสบการณ์ต่างกันด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน
โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสบการณ์	$\bar{x}$	มากกว่า 7 ปี		
			น้อยกว่า 3 ปี	3-7 ปี	ขึ้นไป
			2.85	2.96	3.24
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือทำงานร่วมกัน	น้อยกว่า 3 ปี	2.85	-	-0.11	-0.39*
	3-7 ปี	2.96	-	-	-0.28*
	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	3.24	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 55 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคม
หรือทำงานร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์
มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกันน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี
ขึ้นไป และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3-7 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์
มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3-7 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกันน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี
ขึ้นไป

ตารางที่ 56 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มี
ประสบการณ์ต่างกันด้านด้านสิทธิของพนักงาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสบการณ์	$\bar{x}$	มากกว่า 7 ปี		
			น้อยกว่า 3 ปี	3 – 7 ปี	ขึ้นไป
			2.87	2.97	3.08
ด้านสิทธิของพนักงาน	น้อยกว่า 3 ปี	2.87	-	-0.11	-0.22*
	3 – 7 ปี	2.97	-	-	0.11
	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	3.08	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 56 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านสิทธิของพนักงาน
จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ
ดังนี้คือ ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี
ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน
น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 57 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มี
ประสบการณ์ต่างกันด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม
โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสบการณ์	$\bar{x}$	มากกว่า 7 ปี		
			น้อยกว่า 3 ปี	3 – 7 ปี	ขึ้นไป
			2.65	2.92	2.97
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนร่วม	น้อยกว่า 3 ปี	2.65	-	-0.27*	-0.32*
	3 – 7 ปี	2.92	-	-	-0.06
	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	2.97	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 57 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 58 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ต่างกันด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสบการณ์	$\bar{x}$	มากกว่า 7 ปี		
			น้อยกว่า 3 ปี	3 – 7 ปี	ขึ้นไป
			3.24	3.13	3.41
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	น้อยกว่า 3 ปี	3.24	-	0.11	-0.17
	3 – 7 ปี	3.13	-	-	-0.27*
	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	3.41	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 58 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ 3-7 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 59 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มี
ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ LSD

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสบการณ์	$\bar{x}$	น้อยกว่า 3 ปี	3-7 ปี	มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป
			2.78	2.94	3.06
ด้านค่าเฉลี่ยรวม	น้อยกว่า 3 ปี	2.78	-	-0.16*	-0.28*
	3-7 ปี	2.94	-	-	-0.12
	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	3.06	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 59 สรุปผลความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็น
ประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($p < .05$) ตามลำดับ ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์
3-7 ปี โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่
มีประสบการณ์ 3-7 ปี และ

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี กับพนักงานที่มีประสบการณ์
มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยน้อย
กว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2. ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้บรรยากาศ
องค์การของพนักงาน

ตารางที่ 60 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การของพนักงาน

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศองค์การ
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ด้านลักษณะงาน	- 0.11*
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ	- 0.20**
ด้านสัมพันธภาพ	- 0.27**
ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ	- 0.41**
โดยรวม	- 0.30**

* $p < .05$

จากตารางที่ 60 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์
ในทางลบกับการรับรู้บรรยากาศในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) คือ ถ้า
ความเครียดในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์การของพนักงาน
ลดน้อยลง ในทางตรงกันข้ามถ้าความเครียดในการปฏิบัติงานลดน้อยลงจะส่งผลต่อการรับรู้
บรรยากาศในองค์การของพนักงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ซึ่งตั้งไว้ว่าความเครียด
ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับบรรยากาศองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3. ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงาน

ตารางที่ 61 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงาน

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ด้านลักษณะงาน	-0.15**
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ	-0.21**
ด้านสัมพันธภาพ	-0.41**
ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร	-0.63**
โดยรวม	-0.53**

* $p < .05$

จากตารางที่ 61 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์
ในทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) คือ ถ้า
ความเครียดในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานลดน้อยลง ในทาง
ตรงกันข้ามถ้าความเครียดในการปฏิบัติงานลดน้อยลงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานเพิ่มขึ้น
ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ซึ่งตั้งไว้ว่าความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต

การทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 62 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศในองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
มิติโครงสร้างองค์การ	0.52**
มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ	0.11*
มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	0.41**
มิติการให้รางวัลและการลงโทษ	0.12*
มิติความขัดแย้ง	0.43**
มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	0.55**
มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและ การจูงใจที่ดีต่อกลุ่ม	0.54**
มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย	0.62**
โดยรวม	0.71**

* $p < .05$

จากตารางที่ 62 พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) คือ ถ้าการรับรู้บรรยากาศในองค์การเพิ่มขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ในทางเดียวกันถ้าการรับรู้บรรยากาศในองค์การลดน้อยลงคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานก็จะลดน้อยลงด้วย ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ซึ่งตั้งไว้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน