

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์และผลการวิจัย ดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
F	หมายถึง	ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย
df	หมายถึง	องศาอิสระ
SS	หมายถึง	ผลรวมของความแปรปรวน
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
p-value	หมายถึง	ความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากสถิติที่ใช้ทดสอบ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$
LSD	หมายถึง	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคาร กสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการมีสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่ง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่าย ธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ	ชาย	90	40.18
	หญิง	134	59.82
	รวม	224	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	5	2.23
	25-30 ปี	95	42.41
	31-35 ปี	50	22.32
	36-40 ปี	42	18.75
	41 ปีขึ้นไป	32	14.29
	รวม	224	100.00
สถานภาพ	โสด	129	57.59
	สมรส	90	40.18
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	2.23
	รวม	224	100.00

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 20,000 บาท	89	39.73
20,001-35,000 บาท	45	20.10
35,001-50,000 บาท	52	23.21
50,001 บาท ขึ้นไป	38	16.96
รวม	224	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.34
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	177	79.02
สูงกว่าปริญญาตรี	44	19.64
รวม	224	100.00
อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	95	42.41
5-10 ปี	72	32.14
11 ปี ขึ้นไป	57	25.45
รวม	224	100.00
ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการความสัมพันธ์ลูกค้า และผู้ดูแลความสัมพันธ์ลูกค้า	63	28.13
ผู้เชี่ยวชาญงานวิเคราะห์เครดิต	32	14.29
เจ้าหน้าที่ควบคุมเงินสดสาขา	38	16.96
เจ้าหน้าที่ให้บริการลูกค้า เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา และเจ้าหน้าที่สนับสนุนธุรกิจและบริการ	91	40.62
รวม	224	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 59.82 และเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 40.18

2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 25-30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 42.41 มีอายุตั้งแต่ 31-35 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.32 มีอายุตั้งแต่ 36-40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.23

3. สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 57.59 มีสถานภาพสมรส จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 40.18 และมีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.23

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 39.73 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-50,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.21 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-35,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.96

5. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 79.02 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.64 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.34

6. อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 42.41 มีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 และมีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 25.45

7. ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ให้บริการลูกค้า เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา และเจ้าหน้าที่สนับสนุนธุรกิจและบริการ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 40.62 ตำแหน่งงานผู้จัดการความสัมพันธ์ลูกค้า และผู้ดูแลความสัมพันธ์ลูกค้า จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.13 ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ควบคุมเงินสดสาขา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.96 และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญงานวิเคราะห์เครดิต จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D. และแปลผลดังแสดงในตารางที่ 4.2-4.10

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ใน กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.98	0.21	เห็นด้วยมาก	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	3.93	0.25	เห็นด้วยมาก	2
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.91	0.27	เห็นด้วยมาก	3
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.81	0.29	เห็นด้วยมาก	7

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ใน กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านการทำงานร่วมกัน	3.88	0.26	เห็นด้วยมาก	6
ด้านการมีสิทธิของพนักงาน	3.90	0.21	เห็นด้วยมาก	4
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	3.90	0.25	เห็นด้วยมาก	5
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.76	0.25	เห็นด้วยมาก	8
รวม	3.89	0.16	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ใน กรุงเทพมหานคร พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 3.93$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการมีสิทธิของพนักงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ($\bar{X} = 3.81$) และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่าย ธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเป็นเครื่องมือที่ ช่วยให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร	3.99	0.34	เห็นด้วยมาก	2
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับรู้สึกว่าจะเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการทำงานธนาคาร	4.04	0.39	เห็นด้วยมาก	1
3. รู้สึกพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากธนาคาร	3.95	0.43	เห็นด้วยมาก	4
4. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	3.94	0.48	เห็นด้วยมาก	5
5. การได้รับการเลื่อนเงินเดือนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานในธนาคารอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.35	เห็นด้วยมาก	3
รวม	3.98	0.21	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับรู้สึกว่าจะเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการทำงานธนาคาร ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเป็นเครื่องมือที่ ช่วยให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร ($\bar{X} = 3.99$) การได้รับการเลื่อนเงินเดือนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานในธนาคารอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.98$) รู้สึกพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากธนาคาร ($\bar{X} = 3.95$) และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่าย ตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. อุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.03	0.24	เห็นด้วยมาก	1
2. สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิ	3.86	0.42	เห็นด้วยมาก	5
3. สำนักงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.88	0.50	เห็นด้วยมาก	4
4. สำนักงานของท่านมีมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานอย่างเหมาะสม	3.95	0.37	เห็นด้วยมาก	2
5. การจัดทำทางออกฉุกเฉินภายในอาคารมีเพียงพอสำหรับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น	3.94	0.48	เห็นด้วยมาก	3
รวม	3.93	0.25	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ สำนักงานของท่านมีมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$) การจัดทำทางออกฉุกเฉินภายในอาคารมีเพียงพอสำหรับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.94$) สำนักงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ

ทรัพย์สิน ($\bar{X} = 3.88$) และสถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิ ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ธนาคารของท่านให้การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.93	0.42	เห็นด้วยมาก	3
2. โครงสร้างของธนาคารเอื้อต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานท่านที่สูงขึ้นไป	3.87	0.43	เห็นด้วยมาก	5
3. ธนาคารท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล	3.89	0.45	เห็นด้วยมาก	4
4. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	3.94	0.44	เห็นด้วยมาก	1
5. ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.94	0.51	เห็นด้วยมาก	2
รวม	3.91	0.27	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ ธนาคารให้การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.93$) ธนาคารมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.89$) และโครงสร้างของธนาคารเอื้อต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานท่านที่สูงขึ้นไป ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร

ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ	3.86	0.46	เห็นด้วยมาก	1

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจ กรุงเทพฯ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
2. ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองตลอดเวลา	3.84	0.46	เห็นด้วยมาก	2
3. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.82	0.46	เห็นด้วยมาก	3
4. ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานฝึกอบรมและพัฒนา ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมทั้งความเป็นมืออาชีพในการทำงานและการบริการที่เป็นเลิศ	3.79	0.50	เห็นด้วยมาก	4
5. พนักงานธนาคารทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.73	0.52	เห็นด้วยมาก	5
รวม	3.81	0.29	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจ กรุงเทพฯ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.84$) มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$) ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานฝึกอบรมและพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมทั้งความเป็นมืออาชีพในการทำงานและการบริการที่เป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.79$) และพนักงานธนาคารทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพฯ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร

ด้านการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ธนาคารมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.46	เห็นด้วยมาก	5
2. พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารได้	3.88	0.40	เห็นด้วยมาก	3

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ด้านการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
3. งานที่ทำได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.33	เห็นด้วยมาก	1
4. พนักงานสามารถ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้	3.92	0.35	เห็นด้วยมาก	2
5. มีการมอบหมายงานหรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงศักยภาพ และความรู้ความสามารถของพนักงานมากกว่าเรื่องส่วนตัว	3.88	0.40	เห็นด้วยมาก	4
รวม	3.88	0.26	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ทำได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และพนักงานสามารถ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือ มีการมอบหมายงานหรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงศักยภาพ และความรู้ความสามารถของพนักงานมากกว่าเรื่องส่วนตัว และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารได้ ($\bar{X} = 3.88$) และธนาคารมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีสิทธิของพนักงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร

ด้านการมีสิทธิของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. พนักงานสามารถปฏิเสธการรับมอบงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถได้	3.76	0.47	เห็นด้วยมาก	4
2. ธนาคารมีนโยบายเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานในหน่วยงาน	3.95	0.27	เห็นด้วยมาก	2
3. พนักงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ในการประชุมของส่วนงาน	3.99	0.13	เห็นด้วยมาก	1

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีสิทธิของพนักงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ด้านการมีสิทธิของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
4. พนักงานของธนาคารต่างเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.91	0.35	เห็นด้วยมาก	3
รวม	3.90	0.21	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีสิทธิของพนักงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีสิทธิของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ในการประชุมของส่วนงาน ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ ธนาคารมีนโยบายเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.95$) พนักงานของธนาคารต่างเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$) และพนักงานสามารถปฏิเสธการรับมอบงานที่ไม่ตรงกับกับความรู้ความสามารถได้ ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ตามความเหมาะสม	3.89	0.45	เห็นด้วยมาก	3
2. พนักงานมีสิทธิเสรีภาพในการพูดแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน	3.89	0.46	เห็นด้วยมาก	4
3. ภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และครอบครัว	3.96	0.31	เห็นด้วยมาก	1
4. พนักงานสามารถบริหารเวลาสำหรับตนเอง และกิจกรรมอื่น ๆ ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม	3.92	0.36	เห็นด้วยมาก	2
5. ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่กระทบต่อปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ	3.86	0.43	เห็นด้วยมาก	5
รวม	3.90	0.25	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และครอบครัว ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา คือ พนักงานสามารถบริหารเวลาสำหรับตนเอง และกิจกรรมอื่น ๆ ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.92$) ได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ตามความเหมาะสม และพนักงานมีสิทธิเสรีภาพในการพูดแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$) และภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่กระทบต่อปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ธนาคารมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ร่วมทำกิจกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ	3.63	0.66	เห็นด้วยมาก	5
2. พนักงานมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการด้านการทำธุรกรรมแก่ชุมชนตามความรู้ความสามารถ	3.73	0.57	เห็นด้วยมาก	4
3. ธนาคารมีนโยบายให้ความสำคัญกับบุคลากรในการร่วมมือปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นๆ ต่อการทำการกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์	3.83	0.47	เห็นด้วยมาก	2
4. ธนาคารมีจัดกิจกรรมรณรงค์ ให้พนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชน	3.78	0.56	เห็นด้วยมาก	3
5. พนักงานให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายของธนาคาร เรื่องการประหยัดพลังงาน และสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอก	3.85	0.46	เห็นด้วยมาก	1
รวม	3.76	0.25	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายของ

ธนาคาร เรื่องการประหยัดพลังงาน และสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอก ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ ธนาคารมีนโยบายให้ความสำคัญกับบุคลากรในการร่วมมือปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นๆ ต่อการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ($\bar{X} = 3.83$) ธนาคารมีจัดกิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชน ($\bar{X} = 3.78$) พนักงานมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการด้านการทำธุรกรรมแก่ชุมชนตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.73$) และธนาคารมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ร่วมทำกิจกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคาร กสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้นำเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคาร กสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ Independent Sample t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้ โดยการรายงานผลมีสมมติฐานย่อย 7 สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

ดังแสดงในตารางที่ 4.11-4.19

1. สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.96	0.20	3.99	0.21	-0.89	0.37
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	3.95	0.23	3.92	0.26	0.82	0.41
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.93	0.29	3.90	0.27	0.89	0.37
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.85	0.26	3.78	0.30	1.82	0.07
ด้านการทำงานร่วมกัน	3.92	0.22	3.86	0.28	1.45	0.15
ด้านการมีสิทธิของพนักงาน	3.94	0.18	3.88	0.23	2.16	0.03*
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	3.94	0.26	3.88	0.25	1.76	0.08
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.80	0.25	3.74	0.25	1.63	0.10
รวม	3.91	0.14	3.87	0.17	1.93	0.06

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครในภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย ด้านการมีสิทธิของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยไม่แตกต่างกัน

H₁ : พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และรายด้านจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	0.59	3	0.20	2.03	0.12
	ภายในกลุ่ม	11.07	220	0.09		
	รวม	11.67	223			
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.34	3	0.11	1.35	0.63
	ภายในกลุ่ม	9.73	220	0.08		
	รวม	10.08	223			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.15	3	0.05	0.65	0.63
	ภายในกลุ่ม	8.68	220	0.07		
	รวม	8.84	223			
4. ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.19	3	0.06	0.88	0.76
	ภายในกลุ่ม	8.14	220	0.07		
	รวม	8.33	223			
5. ด้านการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.33	3	0.11	1.12	0.93
	ภายในกลุ่ม	11.23	220	0.09		
	รวม	11.56	223			
6. ด้านการมีสิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.07	3	0.02	0.08	0.62
	ภายในกลุ่ม	2.95	220	0.02		
	รวม	2.95	223			
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.19	3	0.06	0.62	0.49
	ภายในกลุ่ม	11.54	220	0.10		
	รวม	11.73	223			
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.22	3	0.07	0.49	0.06
	ภายในกลุ่ม	17.19	220	0.15		
	รวม	17.42	223			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.06	3	0.02	1.87	0.93
	ภายในกลุ่ม	1.32	2	0.01		
	รวม	1.39	223			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิต

ในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 1.87$, $P\text{-value} = 0.93$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพ				t	p-value
	โสด		สมรส			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.99	0.21	3.96	0.20	0.89	0.37
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	3.92	0.26	3.95	0.23	-0.82	0.41
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.90	0.27	3.93	0.29	-0.89	0.37
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.78	0.30	3.85	0.26	-1.82	0.06
ด้านการทำงานร่วมกัน	3.86	0.28	3.92	0.22	-1.45	0.13
ด้านการมีสิทธิของพนักงาน	3.88	0.23	3.94	0.18	-2.16	0.03*
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	3.88	0.25	3.94	0.26	-1.76	0.08
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.74	0.25	3.80	0.25	-1.63	0.10
รวม	3.87	0.17	3.91	0.14	-1.93	0.06

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย ด้านการมีสิทธิของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4. สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	0.95	3	0.31	4.32	0.01*
	ภายในกลุ่ม	10.71	220	0.09		
	รวม	11.67	223			
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.44	3	0.14	0.13	0.94
	ภายในกลุ่ม	9.64	220	0.08		
	รวม	10.08	223			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.01	3	0.06	0.13	0.94
	ภายในกลุ่ม	8.82	220	0.08		
	รวม	8.84	223			
4. ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.18	3	0.06	0.20	0.90
	ภายในกลุ่ม	8.15	220	0.07		
	รวม	8.33	223			
5. ด้านการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.39	3	0.13	0.05	0.98
	ภายในกลุ่ม	11.16	220	0.09		
	รวม	11.56	223			
6. ด้านการมีสิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.12	3	0.04	0.35	0.79
	ภายในกลุ่ม	2.83	220	0.02		
	รวม	2.95	223			
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.310	3	0.10	2.44	0.07
	ภายในกลุ่ม	11.422	220	0.10		
	รวม	11.732	223			
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.229	3	0.07	0.12	0.95
	ภายในกลุ่ม	8.059	220	0.07		
	รวม	8.288	223			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.17	3	0.05	0.04	0.99
	ภายในกลุ่ม	1.22	220	0.01		
	รวม	1.39	223			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครในภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.04$, $P\text{-value} = 0.99$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มี คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็น รายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ใน กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกตามที่มีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ด้วยวิธี LSD

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	\bar{X}	ไม่เกิน	20,001-	35,001-	50,001
		20,000 บาท	35,000 บาท	50,000 บาท	บาท ขึ้นไป
		3.98	4.05	3.98	3.89
ไม่เกิน 20,000 บาท	3.98	-	0.081	0.835	0.016*
20,001-35,000 บาท	4.05	-	-	0.081	0.000**
35,001-50,000 บาท	3.98	-	-	-	0.043*
50,001 บาท ขึ้นไป	3.89	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตใน การทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจ กรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่มีรายได้ ไม่เกิน 20,000 บาท กับ รายได้ 50,0001 บาท ขึ้นไป พนักงาน ที่มีรายได้ 20,001-35,000 บาท กับ รายได้ 50,0001 บาท ขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้ 35,001- 50,000 บาท กับ รายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป

5. สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ใน กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารสิริกไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.98	0.21	3.97	0.21	0.40	0.69
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	3.93	0.25	3.93	0.25	0.14	0.89
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.93	0.26	3.86	0.31	1.47	0.14
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.80	0.29	3.83	0.28	-0.47	0.64
ด้านการทำงานร่วมกัน	3.89	0.26	3.86	0.26	0.73	0.47
ด้านการมีสิทธิของพนักงาน	3.90	0.21	3.89	0.21	-0.34	0.74
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	3.89	0.25	3.95	0.27	-1.28	0.20
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.76	0.25	3.80	0.27	-0.91	0.36
รวม	3.89	0.16	3.89	0.17	0.04	0.97

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารสิริกไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารสิริกไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารสิริกไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานธนาคารสิริกไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารสิริกไทยแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานธนาคารสิริกไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารสิริกไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานธนาคารสิริกไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารสิริกไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และรายด้าน จำแนก
ตามอายุงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	0.38	2.06	0.13
	ภายในกลุ่ม	10.54	221	0.09		
	รวม	11.67	223			
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.07	0.48	0.62
	ภายในกลุ่ม	9.89	221	0.09		
	รวม	10.09	223			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.61	2	0.20	0.52	0.60
	ภายในกลุ่ม	8.23	221	0.07		
	รวม	8.84	223			
4. ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.12	0.22	0.80
	ภายในกลุ่ม	7.97	221	0.07		
	รวม	8.33	223			
5. ด้านการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.06	0.08	0.93
	ภายในกลุ่ม	11.39	221	0.10		
	รวม	11.57	223			
6. ด้านการมีสิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.06	0.45	0.64
	ภายในกลุ่ม	2.78	221	0.03		
	รวม	2.96	223			
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.05	0.18	0.83
	ภายในกลุ่ม	11.59	221	0.10		
	รวม	11.73	223			
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.64	2	0.88	3.44	0.03*
	ภายในกลุ่ม	19.35	221	0.17		
	รวม	21.99	223			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.07	0.93
	ภายในกลุ่ม	1.37	221	0.01		
	รวม	1.39	223			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครในภาพรวม จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงาน
ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F=
0.07, p-value = 0.93)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามอายุงานต่างกัน ด้วยวิธี LSD

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		3.81	3.71	3.76
น้อยกว่า 5 ปี	3.81	-	0.010*	0.211
5-10 ปี	3.71	-	-	0.265
11 ปี ขึ้นไป	3.76	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานธนาคารที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ต่างกับ พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี

7. สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม และรายด้าน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	0.29	3	0.10	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	11.38	220	0.10		
	รวม	11.67	223			
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.11	3	0.04	0.54	0.66
	ภายในกลุ่ม	9.97	220	0.09		
	รวม	10.09	223			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.31	3	0.11	2.05	0.11
	ภายในกลุ่ม	8.53	220	0.08		
	รวม	8.84	223			
4. ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.08	3	0.03	1.14	0.33
	ภายในกลุ่ม	8.25	220	0.07		
	รวม	8.33	223			
5. ด้านการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.26	3	0.09	0.74	0.53
	ภายในกลุ่ม	11.31	220	0.10		
	รวม	11.57	223			
6. ด้านการมีสิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.36	3	0.12	1.27	0.29
	ภายในกลุ่ม	2.60	220	0.02		
	รวม	2.96	223			
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.33	3	0.11	0.6	0.62
	ภายในกลุ่ม	11.40	220	0.10		
	รวม	11.73	223			
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.23	3	0.08	1.72	0.16
	ภายในกลุ่ม	8.05	220	0.07		
	รวม	8.29	223			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.04	3	0.01	0.91	0.44
	ภายในกลุ่ม	1.35	220	0.01		
	รวม	1.39	223			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า
พนักงานธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายธุรกิจกรุงเทพ (คก.) 8 ในกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงาน
ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในธนาคารกสิกรไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ($F = 0.91$, $p\text{-value} = 0.44$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี