

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัดในครั้งนี้ได้แบ่งผลการศึกษา ออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนก/ฝ่าย อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) ดังนี้

3.1 สถิติวิเคราะห์แบบค่าที (Independent Sample T-Test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง เพศ แผนก/ฝ่าย กับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

3.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance : ANOVA) ใช้ศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

3.3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	134	56.30
หญิง	104	43.70
รวม	238	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายโดยมีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 และเป็นเพศหญิงจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	2	0.84
20 – 30 ปี	120	50.42
31 – 40 ปี	70	29.41
41 – 50 ปี	32	13.45
51 – 60 ปี	13	5.46
61 ปีขึ้นไป	1	0.42
รวม	238	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถาม มีอายุระหว่าง 20 -30 ปี มากที่สุด มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 50.42 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 อายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.45 อายุ 51 – 60 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.46 อายุ ต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.84 และช่วงอายุที่น้อยที่สุดคือ 61 ปีขึ้นไป มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.42

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	120	50.42
สมรส	106	44.54
หม้าย / หย่าร้าง	12	5.04
รวม	238	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด โดยมีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 50.42 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 44.54 และสถานภาพเป็นหม้ายหรือหย่าร้างมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	75	31.51
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	57	23.95
อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	25	10.50
ปริญญาตรี	76	31.93
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.10
รวม	238	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.93 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 31.51 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.95 มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 และสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับพนักงานปฏิบัติการ	210	88.24
ระดับหัวหน้าพนักงาน	20	8.40
ระดับผู้จัดการ	6	2.52
ระดับผู้บริหาร	2	0.84
รวม	238	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 88.24 รองลงมาคือ พนักงานระดับหัวหน้า มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 พนักงานระดับผู้จัดการ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.52 และพนักงานระดับผู้บริหาร มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.84

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

แผนกงาน/ฝ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายบริหาร	3	1.26
ฝ่ายสำนักงาน	26	10.92
ฝ่ายวิศวกรรม	14	5.88
ฝ่ายผลิต	84	35.29
ฝ่ายประกันคุณภาพ	27	11.34
ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์	2	0.84
ฝ่ายคลังสินค้า	48	20.17
ฝ่ายรับน้ำมันดิบและส่งเสริมการเกษตร	21	8.82
ฝ่ายขายและการตลาด	13	5.46
รวม	238	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 รองลงมาคือ พนักงานฝ่ายคลังสินค้า มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.17 พนักงานฝ่ายประกันคุณภาพ มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.34 พนักงานฝ่ายสำนักงาน มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.92 พนักงานฝ่ายรับน้ำหนักและส่งเสริมการขาย มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.82 พนักงานฝ่ายวิศวกรรม มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 พนักงานฝ่ายขายและการตลาดมีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.46 พนักงานฝ่ายบริหารมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.26 และพนักงานฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	34	14.29
5,000 – 10,000 บาท	157	65.97
10,001 – 15,000 บาท	30	12.61
15,001 – 20,000 บาท	5	2.10
20,001 – 25,000 บาท	5	2.10
25,001 – 30,000 บาท	4	1.68
30,001 บาทขึ้นไป	3	1.26
รวม	238	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท มากที่สุด มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 65.97 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.61 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.68 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	52	21.85
1 – 5 ปี	123	51.68
6 - 10 ปี	48	20.17
มากกว่า 10 ปี	15	6.30
รวม	238	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงาน 1 – 5 ปี มากที่สุด มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 51.68 รองลงมามีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.85 มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.17 และมีอายุงาน มากกว่า 10 ปีมีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

ปัจจัยด้านร่างกาย	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	35 (14.71)	94 (39.50)	105 (44.12)	3 (1.26)	1 (0.42)	3.67 (มาก)	3
ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	148 (62.18)	58 (24.37)	17 (7.14)	10 (4.20)	5 (2.10)	4.40 (มากที่สุด)	1
การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	31 (13.03)	123 (51.68)	83 (34.87)	1 (0.42)	0 (0.00)	3.78 (มาก)	2
การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	16 (6.72)	105 (44.12)	107 (44.96)	9 (3.78)	1 (0.42)	3.53 (มาก)	4
การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	7 (2.94)	30 (12.61)	105 (44.12)	72 (30.25)	24 (10.08)	2.68 (ปานกลาง)	6
การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	8 (3.36)	69 (28.99)	129 (54.20)	27 (11.34)	5 (2.10)	3.20 (ปานกลาง)	5
รวม						3.54 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานของบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และการออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

ปัจจัยด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน	12 (5.04)	87 (36.55)	120 (50.42)	13 (5.46)	6 (2.52)	3.36 (ปานกลาง)	9
ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	24 (10.08)	88 (36.97)	97 (40.76)	22 (9.24)	7 (2.94)	3.42 (มาก)	8
ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	65 (27.31)	101 (42.44)	65 (27.31)	5 (2.10)	2 (0.84)	3.93 (มาก)	2
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	35 (14.71)	93 (39.08)	97 (40.76)	11 (4.62)	2 (0.84)	3.62 (มาก)	6
ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	39 (16.39)	119 (50.00)	72 (30.25)	5 (2.10)	2 (0.84)	3.96 (มาก)	1
มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	27 (11.34)	135 (56.72)	0 (0.00)	72 (30.25)	4 (1.68)	3.78 (มาก)	5
ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	56 (23.53)	118 (49.58)	51 (21.43)	11 (4.62)	2 (0.84)	3.90 (มาก)	3

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

ปัจจัยด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
มีความสุขในการทำงาน ณ บริษัทที่ทำอยู่	54 (22.69)	107 (44.96)	67 (28.15)	7 (2.94)	3 (1.26)	3.85 (มาก)	4
มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	21 (8.82)	99 (41.60)	96 (40.34)	14 (5.88)	8 (3.36)	3.47 (มาก)	7
รวม						3.70 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 11 พบว่าพนักงานของบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีความสุขในการทำงาน ณ บริษัทที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

ปัจจัยด้าน สัมพันธภาพทาง สังคม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	11 (4.62)	92 (38.66)	121 (50.84)	12 (5.04)	2 (0.84)	3.41 (มาก)	8
ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้	19 (7.98)	103 (43.28)	99 (41.60)	15 (6.30)	2 (0.84)	3.51 (มาก)	5
คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	23 (9.66)	92 (38.66)	102 (42.86)	20 (8.40)	1 (0.42)	3.49 (มาก)	6
ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	40 (16.81)	125 (52.52)	68 (28.57)	5 (2.10)	0 (0.00)	3.84 (มาก)	1
ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	34 (14.29)	117 (49.16)	77 (32.35)	9 (3.78)	1 (0.42)	3.73 (มาก)	2
เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	20 (8.40)	90 (37.82)	105 (44.12)	16 (6.72)	7 (2.94)	3.42 (มาก)	7

ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้าน
สัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์
จำกัด

ปัจจัยด้าน สัมพันธภาพทาง สังคม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
การมีส่วนร่วมให้ ข้อคิดเห็นในการ ทำงาน	18 (7.56)	84 (35.29)	116 (48.74)	18 (7.56)	2 (0.84)	3.41 (มาก)	8
การได้เข้าร่วมใน กิจกรรมต่างๆ ของทางบริษัทฯ	26 (10.92)	99 (41.60)	92 (38.66)	15 (6.30)	6 (2.52)	3.52 (มาก)	4
การได้รับ ข้อเสนอแนะที่มี ประโยชน์จาก เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร	34 (14.29)	92 (38.66)	88 (36.97)	17 (7.14)	7 (2.94)	3.54 (มาก)	3
รวม						3.54 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 12 พบว่าพนักงานของบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีความคิดเห็น
ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณา
ในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
มาก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ความสามารถพูดคุยกับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จาก
เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางบริษัทฯ มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน	21 (2.94)	95 (39.92)	100 (42.02)	15 (6.30)	7 (2.94)	3.45 (มาก)	5
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	18 (7.56)	79 (33.19)	122 (51.26)	15 (6.30)	4 (1.68)	3.39 (ปานกลาง)	6
ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	22 (9.24)	70 (29.41)	106 (44.54)	27 (11.34)	13 (5.46)	3.26 (ปานกลาง)	8
การยอมรับในกฎระเบียบของทางบริษัทฯ	44 (18.49)	99 (41.60)	81 (34.03)	12 (5.04)	2 (0.84)	3.72 (มาก)	2
สามารถเดินทางมายังบริษัทฯ ได้อย่างสะดวก	39 (16.39)	107 (44.96)	85 (35.71)	5 (2.10)	2 (0.84)	3.74 (มาก)	1
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	20 (8.40)	99 (41.60)	98 (41.18)	15 (6.30)	6 (2.52)	3.47 (มาก)	4

ตารางที่ 13 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้าน
สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

ปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
ทางบริษัทฯ มี อุปกรณ์ช่วยใน การทำงานอย่าง เพียงพอ	30 (12.61)	93 (39.08)	90 (37.82)	18 (7.56)	7 (2.94)	3.51 (มาก)	3
ความพึงพอใจใน สิ่งอำนวยความสะดวก ที่ทาง บริษัทฯจัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้อง รับประทานอาหาร ห้องน้ำ	14 (5.88)	41 (17.23)	103 (43.28)	50 (21.01)	30 (12.61)	2.83 (ปานกลาง)	9
ทางบริษัทฯ ได้ให้ ข้อมูลและความรู้ ในเรื่องความ ปลอดภัยในการ ทำงานอย่าง เพียงพอ	24 (10.08)	75 (31.51)	100 (42.02)	27 (11.34)	12 (5.04)	3.30 (เห็นด้วย ปานกลาง)	7
รวม						3.41 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 13 พบว่าพนักงานของบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัดมีความคิดเห็น
ในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาใน
รายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น
อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือสามารถเดินทางมายังบริษัทฯ ได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 การ
ยอมรับในกฎระเบียบของทางบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ทางบริษัทฯมีอุปกรณ์ช่วยในการ
ทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น
อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39
ทางบริษัทฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.30 ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางบริษัทฯจัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
2.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

ปัจจัยด้าน จิตวิญญาณ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
การทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัดมีความหมาย และมีความสำคัญ	57 (23.95)	112 (47.06)	58 (24.37)	10 (4.20)	1 (0.42)	3.90 (มาก)	2
การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	11 (4.62)	63 (26.47)	132 (55.46)	22 (9.24)	10 (4.20)	3.18 (ปานกลาง)	10
งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	29 (12.18)	86 (36.13)	96 (40.34)	20 (8.40)	6 (2.52)	3.64 (มาก)	5
ความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม	44 (18.49)	108 (45.38)	75 (31.51)	7 (2.94)	4 (1.68)	3.76 (มาก)	4
ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด	53 (22.27)	105 (44.12)	66 (27.73)	9 (3.78)	5 (2.10)	3.81 (มาก)	3

ตารางที่ 14 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิต
วิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

ปัจจัยด้าน จิตวิญญาณ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
ไม่มีความคิดที่จะ ลาออกไปทำงาน ใหม่ทำ	63 (26.47)	53 (22.27)	81 (34.03)	36 (15.13)	5 (2.10)	3.56 (มาก)	7
ความมั่นใจใน ความมั่นคงของ ทางบริษัทฯ และ ทีมผู้บริหาร	70 (29.41)	107 (44.96)	55 (23.11)	5 (2.10)	1 (0.42)	4.01 (มาก)	1
การได้ใช้ความรู้ ความสามารถใน งานได้อย่างเต็มที่	33 (13.87)	100 (42.02)	90 (37.82)	14 (5.88)	1 (0.42)	3.63 (มาก)	6
การได้มีส่วน เผยแพร่ชื่อเสียง ของบริษัทฯ	20 (8.40)	68 (28.57)	112 (47.06)	33 (13.87)	5 (2.10)	3.27 (ปานกลาง)	9
การมีโอกาสใน การพัฒนา ความสามารถใน งานอย่างต่อเนื่อง	17 (7.14)	86 (36.13)	110 (46.22)	22 (9.24)	3 (1.26)	3.39 (ปานกลาง)	8
ความสามารถทำ กิจกรรมทาง ศาสนาได้ตาม ความต้องการ	14 (5.88)	61 (25.63)	97 (40.76)	52 (21.85)	14 (5.88)	3.04 (ปานกลาง)	11
รวม						3.56 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 14 พบว่าพนักงานของบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ความมั่นใจในความมั่นคงของทางบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 การทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัดมีความหมาย และมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ความรู้สึกร่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.563 และไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับความคิดเห็น					ระดับความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	มาก	มากที่สุด	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	12 (5.04)	69 (28.99)	126 (52.94)	26 (10.92)	5 (2.10)	3.24 (ปานกลาง)	5
การจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	12 (5.04)	61 (25.63)	134 (56.30)	26 (10.92)	5 (2.10)	3.21 (ปานกลาง)	6
การได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	14 (5.88)	48 (20.17)	107 (44.96)	46 (19.33)	23 (9.66)	2.93 (ปานกลาง)	7
การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้	60 (25.21)	69 (28.99)	79 (33.19)	25 (10.50)	5 (2.10)	3.65 (มาก)	1
ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้	23 (9.66)	77 (32.25)	92 (38.66)	34 (14.29)	12 (5.04)	3.27 (ปานกลาง)	4
การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	38 (15.97)	96 (40.34)	87 (36.55)	11 (4.62)	6 (2.52)	3.63 (มาก)	2

ตารางที่ 15 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	9 (3.78)	40 (16.81)	108 (45.38)	64 (26.89)	17 (7.14)	2.83 (ปานกลาง)	8
การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	7 (2.94)	36 (15.13)	108 (45.38)	58 (24.37)	29 (12.18)	2.72 (ปานกลาง)	9
งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	21 (8.82)	80 (33.61)	111 (46.64)	19 (7.98)	7 (2.94)	3.37 (ปานกลาง)	3
รวม						3.21 (เห็นด้วยปานกลาง)	

จากตารางที่ 15 พบว่าพนักงานของบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.21 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 การจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 การได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยาม

จำเป็นได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมีลค์ จำกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)					
การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงาน	34 (14.29)	94 (39.50)	95 (39.92)	13 (5.46)	2 (0.84)	3.60 (สูง)

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานของบริษัท เชียงใหม่เฟรชมีลค์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ลำดับ
1. ด้านร่างกาย	3.54	เห็นด้วยมาก	3
2. ด้านจิตใจ	3.70	เห็นด้วยมาก	1
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.54	เห็นด้วยมาก	3
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.41	เห็นด้วยมาก	4
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.56	เห็นด้วยมาก	2
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.21	เห็นด้วยปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ด้านสัมพันธภาพทางสังคมและด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.54 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
ด้านร่างกาย	ชาย	3.59	0.470	1.904	0.337
	หญิง	3.48	0.432		
ด้านจิตใจ	ชาย	3.75	0.534	1.317	0.235
	หญิง	3.64	0.723		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย	3.59	0.614	1.382	0.203
	หญิง	3.48	0.537		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.40	0.720	-0.109	0.120
	หญิง	3.41	0.578		
ด้านจิตวิญญาณ	ชาย	3.55	0.630	-0.411	0.806
	หญิง	3.58	0.694		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย	3.21	0.515	0.009	0.655
	หญิง	3.21	0.483		
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ชาย	3.66	0.875	1.162	0.132
	หญิง	3.54	0.762		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.337$)

ปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.235$)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.203$)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.120$)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.806$)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.655$)

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.132$)

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่แฟรชมิลค์จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 30 ปี	3.59	0.447	0.964	0.411
	31-40 ปี	3.52	0.472		
	41-50 ปี	3.44	0.471		
	51 ปีขึ้นไป	3.52	0.428		
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.76	0.668	1.264	0.288
	31-40 ปี	3.70	0.573		
	41-50 ปี	3.53	0.576		
	51 ปีขึ้นไป	3.57	0.566		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 30 ปี	3.61	0.561	2.725	0.045*
	31-40 ปี	3.50	0.571		
	41-50 ปี	3.31	0.544		
	51 ปีขึ้นไป	3.68	0.784		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 30 ปี	3.42	0.620	0.194	0.901
	31-40 ปี	3.42	0.693		
	41-50 ปี	3.33	0.702		
	51 ปีขึ้นไป	3.39	0.789		
ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.48	0.568	1.849	0.139
	31-40 ปี	3.69	0.776		
	41-50 ปี	3.51	0.654		
	51 ปีขึ้นไป	3.71	0.696		

ตารางที่ 19 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 30 ปี	3.14	0.523	2.612	0.052
	31-40 ปี	3.22	0.459		
	41-50 ปี	3.28	0.458		
	51 ปีขึ้นไป	3.51	0.508		
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	3.58	0.822	0.322	0.810
	31-40 ปี	3.63	0.820		
	41-50 ปี	3.72	0.851		
	51 ปีขึ้นไป	3.50	0.941		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 122 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 31-40 ปี จำนวน 70 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 41-50 ปี จำนวน 32 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 19 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.411$)

ปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.288$)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.045$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 21

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.901$)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.139$)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.052$)

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.810$)

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	3.52	0.646	2.776	0.042*
	31-40 ปี	3.24	0.731		
	41-50 ปี	3.31	0.693		
	51 ปีขึ้นไป	3.50	0.855		
ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้	ต่ำกว่า 30 ปี	3.67	0.765	4.703	0.003*
	31-40 ปี	3.37	0.726		
	41-50 ปี	3.19	0.738		
	51 ปีขึ้นไป	3.57	0.756		
คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	3.57	0.823	1.770	0.154
	31-40 ปี	3.40	0.806		
	41-50 ปี	3.28	0.581		
	51 ปีขึ้นไป	3.71	0.914		
ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	ต่ำกว่า 30 ปี	3.90	0.635	1.033	0.378
	31-40 ปี	3.81	0.708		
	41-50 ปี	3.66	0.865		
	51 ปีขึ้นไป	3.86	1.027		
ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	3.79	0.763	2.114	0.099
	31-40 ปี	3.70	0.667		
	41-50 ปี	3.47	0.842		
	51 ปีขึ้นไป	4.00	0.961		

ตารางที่ 20 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม
ของ พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	ต่ำกว่า 30 ปี	3.45	0.834	1.648	0.179
	31-40 ปี	3.43	0.878		
	41-50 ปี	3.16	0.808		
	51 ปีขึ้นไป	3.71	0.914		
การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	3.38	0.742	4.780	0.003*
	31-40 ปี	3.54	0.752		
	41-50 ปี	3.44	0.740		
	51 ปีขึ้นไป	3.57	0.914		
การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางบริษัทฯ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.52	0.874	0.129	0.943
	31-40 ปี	3.54	0.829		
	41-50 ปี	3.44	0.878		
	51 ปีขึ้นไป	3.57	1.016		
การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	ต่ำกว่า 30 ปี	3.68	0.874	2.459	0.064
	31-40 ปี	3.46	0.943		
	41-50 ปี	3.22	0.975		
	51 ปีขึ้นไป	3.50	1.019		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 122 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 31-40 ปี จำนวน 70 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 41-50 ปี จำนวน 32 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 20 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.042$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 21

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.0003$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 21

ปัจจัยย่อยด้านคนในบริษัท รวมมือร่วมใจกันทำงานจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.154$)

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.378$)

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.099$)

ปัจจัยย่อยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน พบว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.179$)

ปัจจัยย่อยด้านการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.003$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 21

ปัจจัยย่อยด้านการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางบริษัทฯ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.943$)

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.064$)

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัย	อายุ (ค่าเฉลี่ย)	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	41-50 ปี (3.31)	0.009* (3.61)	-	-	0.042* (3.68)
ย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 30 ปี (3.52)	-	0.007* (3.24)	-	-
ย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้	ต่ำกว่า 30 ปี (3.67)	-	0.008* (3.37)	0.001* (3.19)	-
ย่อยการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	41-50 ปี (3.03)	0.022* (3.38)	0.001* (3.59)	-	0.005* (3.71)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป
2. พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-50 ปี
4. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านร่างกาย	โสด	3.60	0.467	2.042	0.132
	สมรส	3.48	0.442		
	หย่า/หม้าย	3.58	0.429		
ด้านจิตใจ	โสด	3.76	0.693	1.605	0.203
	สมรส	3.65	0.541		
	หย่า/หม้าย	3.50	0.556		

ตารางที่ 22 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	โสด	3.61	0.558	3.353	0.037*
	สมรส	3.50	0.602		
	หย่า/หม้าย	3.19	0.532		
ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด	3.45	0.637	0.987	0.374
	สมรส	3.39	0.691		
	หย่า/หม้าย	3.18	0.609		
ด้านจิตวิญญาณ	โสด	3.52	0.573	0.845	0.431
	สมรส	3.62	0.748		
	หย่า/หม้าย	3.43	0.599		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	โสด	3.18	0.507	0.926	0.397
	สมรส	3.25	0.502		
	หย่า/หม้าย	3.08	0.405		
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	โสด	3.64	0.828	1.224	0.296
	สมรส	3.61	0.823		
	หย่า/หม้าย	3.25	0.866		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.132$)

ปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.203$)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.037$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 24

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.374$)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.431$)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 รองลงมาคือสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.397$)

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.296$)

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.50	0.648	5.393	0.005*
	สมรส	3.38	0.736		
	หย่า/หม้าย	2.83	0.577		
ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้	โสด	3.63	0.777	4.877	0.008*
	สมรส	3.43	0.743		
	หย่า/หม้าย	3.00	0.603		
คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	โสด	3.60	0.824	2.593	0.077
	สมรส	3.39	0.775		
	หย่า/หม้าย	3.25	0.622		
ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	โสด	3.89	0.658	0.810	0.446
	สมรส	3.80	0.786		
	หย่า/หม้าย	3.67	0.651		
ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.81	0.748	2.424	0.091
	สมรส	3.69	0.773		
	หย่า/หม้าย	3.33	0.778		
เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	โสด	3.43	0.837	3.110	0.046*
	สมรส	3.47	0.853		
	หย่า/หม้าย	2.83	0.835		
การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	โสด	3.45	0.765	0.312	0.733
	สมรส	3.38	0.774		
	หย่า/หม้าย	3.33	0.888		

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และปัจจัยย่อยของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางบริษัทฯ	โสด	3.55	0.887	0.136	0.873
	สมรส	3.49	0.854		
	หย่า/หม้าย	3.50	0.798		
การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	โสด	3.65	0.847	3.159	0.044*
	สมรส	3.48	0.997		
	หย่า/หม้าย	3.00	0.853		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 รองลงมาคือสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) ซึ่ง ได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 24

ปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้จำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.008$) ซึ่ง ได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 24

ปัจจัยย่อยคนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.077$)

ปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.80 และสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.446$)

ปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.091$)

ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.046$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 24

ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.733$)

ปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางบริษัทฯจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาคือสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.873$)

ปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารจำแนกตามสถานภาพ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และสถานภาพหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.044$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัย	สถานภาพ (ค่าเฉลี่ย)	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	โสด (3.61)	-	-	0.017* (3.10)
ย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	หย่า/หม้าย (2.83)	0.002* (3.50)	0.010* (3.38)	-
ย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้	โสด (3.63)	-	0.049* (3.43)	0.006* (3.00)
ย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	หย่า/หม้าย (2.83)	0.020* (3.43)	0.014* (3.47)	-
ย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	โสด (3.65)	-	-	0.020* (3.00)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

- 1.พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด
- 2.พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย
- 3.พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหย่า/หม้าย

4.พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหย่า/หม้าย

5.พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านร่างกาย	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.41	0.468	4.652	0.004*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.54	0.407		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.76	0.532		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.60	0.422		
ด้านจิตใจ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.57	0.585	4.613	0.004*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.68	0.578		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	4.10	1.049		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.71	0.460		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.38	0.582	4.608	0.004*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.50	0.633		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.76	0.651		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.66	0.478		

ตารางที่ 25 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านสิ่งแวดล้อม	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.38	0.750	0.616	0.605
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.41	0.695		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.57	0.625		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.38	0.554		
ด้านจิตวิญญาณ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.53	0.661	0.351	0.789
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.57	0.640		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.68	0.445		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.55	0.725		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.17	0.462	2.093	0.102
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.26	0.543		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.40	0.480		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.14	0.500		
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.59	0.856	1.281	0.282
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.65	0.954		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.88	0.726		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.52	0.828		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าจำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า

จำนวน 57 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่าจำนวน 25 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าจำนวน 81 คน

จากตารางที่ 25 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

ปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 31

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าและระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.605$)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.789$)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.102$)

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.282$)

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.43	0.774	4.806	0.003*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.74	0.669		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	4.00	0.707		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.74	0.755		
ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	4.28	1.021	1.927	0.126
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	4.33	1.107		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	4.28	1.100		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	4.60	0.626		
การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.63	0.749	2.332	0.075
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.75	0.576		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.84	0.624		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.90	0.644		

ตารางที่ 26 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.40	0.697	2.605	0.053
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.47	0.684		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.80	0.707		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.60	0.683		
การออกกำลังกายสม่ำเสมอ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	2.61	0.853	3.732	0.012*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	2.75	0.851		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.20	1.155		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.53	0.909		
การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.12	0.770	1.212	0.306
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.16	0.774		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.44	0.768		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.23	0.746		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าจำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่าจำนวน 57 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่าจำนวน 25 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าจำนวน 81 คน

จากตารางที่ 26 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.74 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.003$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

ปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าและอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.28 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.126$)

ปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่าพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.63 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.075$)

ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.40 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.053$)

ปัจจัยย่อยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.53 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

ปัจจัยย่อยการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.12 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.306$)

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	ระดับการศึกษา (ค่าเฉลี่ย)	ม.ต้นหรือต่ำกว่า	ม.ปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
ปัจจัยด้านร่างกาย	ม.ต้นหรือต่ำกว่า (3.41)	-	-	0.001* (3.76)	0.008* (3.60)
	ม.ปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า (3.54)	-	-	0.037* (3.76)	-
ย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ม.ต้นหรือต่ำกว่า (3.43)	-	0.017* (3.74)	0.001* (4.00)	0.008* (3.74)
ย่อยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า (3.20)	0.006* (2.61)	0.042* (2.75)	-	0.001* (2.53)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

- 1.พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับม.ต้นหรือต่ำกว่า
- 2.พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับม.ปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า
- 3.พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า
- 4.พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่าเทียบเท่า มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.
- 5.พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่าเทียบเท่า มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถจัดการ ความเครียดจากการ ทำงาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.15	0.783	4.042	0.008*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.35	0.668		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือ เทียบเท่า	3.68	0.802		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.47	0.776		
ความสามารถ ปรึกษาหัวหน้างาน เมื่อมีปัญหาในการ ทำงาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.27	0.827	4.160	0.007*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.28	0.940		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือ เทียบเท่า	3.92	0.812		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.51	0.910		
ความพึงพอใจใน ความเป็นตัวเอง	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.80	0.944	1.321	0.268
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.98	0.694		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือ เทียบเท่า	4.16	0.746		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.95	0.850		

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความพึงพอใจใน ความเป็นอยู่ทุก วันนี้	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.57	0.873	1.630	0.183
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.61	0.818		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือ เทียบเท่า	3.96	0.735		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.57	0.790		
ความภูมิใจใน ผลสำเร็จของงานที่ ได้รับมอบหมาย	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.69	0.805	3.361	0.019*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.86	0.811		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือ เทียบเท่า	3.56	0.804		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.79	0.684		
มีสมาธิตลอดเวลา ในการทำงาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.69	0.735	1.438	0.232
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.72	0.620		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือ เทียบเท่า	3.96	0.735		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.84	0.580		

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.89	0.863	0.243	0.866
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.96	0.778		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.96	0.735		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.85	0.896		
มีความสุขในการทำงาน ณ บริษัทที่ทำอยู่	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.92	0.897	0.798	0.496
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.82	0.848		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	4.00	0.866		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.75	0.799		
มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.19	0.911	4.438	0.005*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.49	0.889		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.68	0.852		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.64	0.747		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าจำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า

จำนวน 57 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่าจำนวน 25 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าจำนวน 81 คน

จากตารางที่ 28 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.008$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับระดับอนุปริญญา / ปวส. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.007$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.268$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าและระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.57 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.183$)

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.56 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.019$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

ปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.232$)

ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า และอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.866$)

ปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงาน ณ บริษัทฯ ที่ทำอยู่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.496$)

ปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	ระดับการศึกษา (ค่าเฉลี่ย)	ม.ต้นหรือต่ำกว่า	ม.ปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
ปัจจัยด้านจิตใจ	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า (4.10)	0.000* (3.57)	0.004* (3.68)	-	0.006* (3.71)
ย่อยความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน	ม.ต้นหรือต่ำกว่า (3.15)	-	-	0.003* (3.68)	0.008* (3.47)
ย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า (3.92)	0.002* (3.27)	0.003* (3.28)	-	0.042* (3.51)
ย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า (3.56)	0.003* (3.69)	0.009* (3.86)	-	0.004* (3.79)
ย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ม.ต้นหรือต่ำกว่า (3.19)	-	0.042* (3.49)	0.012* (3.68)	0.001* (3.64)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1. พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่า

2. พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

3. พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า

5. พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมในชีวิตของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.33	0.644	1.640	0.181
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.33	0.715		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.64	0.952		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.47	0.634		
ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.32	0.738	2.588	0.054
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.58	0.801		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.72	0.980		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.58	0.668		
คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.35	0.744	1.585	0.194
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.51	0.805		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.72	1.021		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.53	0.760		

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมในชีวิตของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้าน สัมพันธภาพทางสังคม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถทำงาน ตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.57	0.825	5.814	0.001*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.88	0.683		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือ เทียบเท่า	4.00	0.764		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	4.01	0.536		
ความสามารถพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.47	0.723	8.997	0.000*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.60	0.821		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือ เทียบเท่า	4.16	0.624		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.94	0.695		
เพื่อนร่วมงานเป็น เสมือนคนในครอบครัว เดียวกัน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.27	0.859	1.506	0.214
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.40	0.904		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือ เทียบเท่า	3.52	0.918		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.54	0.775		

ตารางที่ 30 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมในชีวิตของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.27	0.777	3.158	0.025*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.30	0.865		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.68	0.748		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.54	0.672		
การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางบริษัทฯ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.41	0.946	1.348	0.260
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.44	0.824		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.56	0.768		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.67	0.837		
การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.40	1.013	2.116	0.099
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.44	1.053		
	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	3.84	0.943		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.65	0.692		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าจำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า

จำนวน 57 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่าจำนวน 25 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าจำนวน 81 คน

จากตารางที่ 30 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่าและระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.181$)

ปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน ได้ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่าและปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.054$)

ปัจจัยย่อยคนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.194$)

ปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 31

ปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 พบว่า มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 31

ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.214$)

ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.025$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 31

ปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางบริษัทฯ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.260$)

ปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.099$)

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	ระดับการศึกษา (ค่าเฉลี่ย)	ม.ต้นหรือต่ำกว่า	ม.ปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ม.ต้นหรือต่ำกว่า (3.38)	-	-	0.004* (3.76)	0.002* (3.66)
ย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	ม.ต้นหรือต่ำกว่า (3.57)	-	0.014* (3.88)	0.009* (4.00)	0.000* (4.01)
ย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ม.ต้นหรือต่ำกว่า (3.47)	-	-	0.000* (4.16)	0.000* (3.94)
	ม.ปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า (3.60)	-	-	0.001* (4.16)	0.007* (3.94)
ย่อยการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	ม.ต้นหรือต่ำกว่า (3.27)	-	-	0.020* (3.68)	0.025* (3.54)
	ม.ปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า (3.30)	-	-	0.038* (3.68)	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1. พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

2. พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

3. พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า

4. พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า

5. พนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่ามีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า

6. พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพ ชีวิตการทำงานและ คุณภาพชีวิตการ ทำงานในภาพรวม	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านร่างกาย	พนักงานปฏิบัติการ	3.52	0.458	2.175	0.092
	หัวหน้าพนักงาน	3.66	0.399		
	ผู้จัดการ	3.56	0.467		
	ผู้บริหาร	4.25	0.118		
ด้านจิตใจ	พนักงานปฏิบัติการ	3.68	0.639	0.783	0.505
	หัวหน้าพนักงาน	3.77	0.526		
	ผู้จัดการ	3.83	0.396		
	ผู้บริหาร	4.28	0.393		
ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม	พนักงานปฏิบัติการ	3.51	0.586	2.447	0.065
	หัวหน้าพนักงาน	3.73	0.519		
	ผู้จัดการ	3.67	0.466		
	ผู้บริหาร	4.39	0.236		
ด้านสิ่งแวดล้อม	พนักงานปฏิบัติการ	3.36	0.666	4.317	0.006*
	หัวหน้าพนักงาน	3.82	0.469		
	ผู้จัดการ	3.48	0.454		
	ผู้บริหาร	4.28	0.079		

ตารางที่ 32 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตาม ตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพ ชีวิตการทำงานและ คุณภาพชีวิตการ ทำงานในภาพรวม	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านจิตวิญญาณ	พนักงานปฏิบัติการ	3.53	0.672	2.837	0.039*
	หัวหน้าพนักงาน	3.79	0.397		
	ผู้จัดการ	3.61	0.556		
	ผู้บริหาร	4.64	0.000		
ด้านความมั่นคงใน ชีวิต	พนักงานปฏิบัติการ	3.16	0.486	6.719	0.000*
	หัวหน้าพนักงาน	3.45	0.440		
	ผู้จัดการ	3.52	0.561		
	ผู้บริหาร	4.33	0.000		
คุณภาพชีวิตการ ทำงาน ในภาพรวม	พนักงานปฏิบัติการ	3.56	0.830	3.540	0.015*
	หัวหน้าพนักงาน	3.95	0.686		
	ผู้จัดการ	3.83	0.853		
	ผู้บริหาร	5.00	0.000		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ ตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.092$)

ปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.505$)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.065$)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 $P=0.006$ ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 35

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับและพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.039$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 37

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.015$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน
ในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัย	ตำแหน่ง	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้า พนักงาน	ผู้จัดการ	ผู้บริหาร
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	พนักงาน ปฏิบัติการ (3.56)	-	0.041* (3.95)	-	0.013* (5.00)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วย
วิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัย
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้คือ
หัวหน้างาน และผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า
พนักงานตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท
เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน	พนักงานปฏิบัติการ	3.39	0.852	3.981	0.009*
	หัวหน้าพนักงาน	4.00	0.725		
	ผู้จัดการ	3.83	0.753		
	ผู้บริหาร	4.00	0.000		
สถานที่ทำงานมี สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	พนักงานปฏิบัติการ	3.34	0.798	2.610	0.052
	หัวหน้าพนักงาน	3.80	0.616		
	ผู้จัดการ	3.50	0.548		
	ผู้บริหาร	4.00	0.000		

ตารางที่ 34 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	พนักงานปฏิบัติการ	3.19	0.984	3.033	0.030*
	หัวหน้าพนักงาน	3.80	0.696		
	ผู้จัดการ	3.50	0.548		
	ผู้บริหาร	4.00	0.000		
การยอมรับในกฎระเบียบของทางบริษัทฯ	พนักงานปฏิบัติการ	3.68	0.869	1.796	0.149
	หัวหน้าพนักงาน	4.05	0.686		
	ผู้จัดการ	3.83	0.408		
	ผู้บริหาร	4.50	0.707		
สามารถเดินทางมายังบริษัทฯ ได้อย่างสะดวก	พนักงานปฏิบัติการ	3.67	0.771	6.763	0.000*
	หัวหน้าพนักงาน	4.35	0.587		
	ผู้จัดการ	3.67	0.816		
	ผู้บริหาร	5.00	0.000		
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	พนักงานปฏิบัติการ	3.41	0.838	4.692	0.003*
	หัวหน้าพนักงาน	4.10	0.641		
	ผู้จัดการ	3.33	0.516		
	ผู้บริหาร	4.00	0.000		
ทางบริษัทฯ มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	พนักงานปฏิบัติการ	3.45	0.912	2.729	0.045*
	หัวหน้าพนักงาน	3.95	0.887		
	ผู้จัดการ	3.67	0.516		
	ผู้บริหาร	4.50	0.707		

ตารางที่ 34 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางบริษัทฯ จัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ	พนักงานปฏิบัติการ	2.81	1.080	0.341	0.796
	หัวหน้าพนักงาน	2.85	0.813		
	ผู้จัดการ	3.00	0.632		
	ผู้บริหาร	3.50	0.707		
ทางบริษัทฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	พนักงานปฏิบัติการ	3.28	0.964	2.456	0.064
	หัวหน้าพนักงาน	3.45	0.999		
	ผู้จัดการ	3.00	0.894		
	ผู้บริหาร	5.00	0.000		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 34 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งระดับหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.00 รองลงมาคือตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ ตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.009$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 35

ปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ ตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.052$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ ตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.030$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 35

ปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบของทางบริษัทฯ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ ตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.149$)

ปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังบริษัทฯ ได้อย่างสะดวก จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตำแหน่งผู้จัดการและตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 35

ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.003$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 35

ปัจจัยย่อยทางบริษัทฯ มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.045$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 35

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางบริษัทฯ จัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.796$)

ปัจจัยย่อยทางบริษัทฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.064$)

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและปัจจัยย่อยของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัย	ตำแหน่ง	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้า พนักงาน	ผู้จัดการ	ผู้บริหาร
ด้านสิ่งแวดล้อม	พนักงาน ปฏิบัติการ (3.36)	-	0.003* (3.82)	-	-
ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน	พนักงาน ปฏิบัติการ (3.39)	-	0.002* (4.00)	-	-
ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้	พนักงาน ปฏิบัติการ (3.19)	-	0.007* (3.80)	-	-
ปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังบริษัทฯ ได้อย่างสะดวก	พนักงาน ปฏิบัติการ (3.67)	-	0.000* (4.35)	-	0.014* (5.00)
	ผู้จัดการ (3.67)	-	-	-	0.032* (5.00)
ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	หัวหน้า พนักงาน (4.10)	0.000* (3.41)	-	0.045* (3.33)	-

ตารางที่ 35 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและปัจจัยย่อยของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัย	ตำแหน่ง	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้า พนักงาน	ผู้จัดการ	ผู้บริหาร
ปัจจัยย่อยทางบริษัทฯ มีอุปกรณ์ช่วยในการ ทำงานอย่างเพียงพอ	พนักงาน ปฏิบัติการ (3.45)	-	0.019* (3.95)	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 35 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1. หัวหน้างานมีความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ
2. หัวหน้าพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ
3. หัวหน้าพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ
4. หัวหน้าพนักงาน และผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังบริษัทฯ ได้อย่างสะดวกมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ
5. ผู้บริหาร มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังบริษัทฯ ได้อย่างสะดวกมากกว่าผู้จัดการ
6. หัวหน้าพนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ และผู้จัดการ
7. หัวหน้าพนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทางบริษัทฯ มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัดมีความหมายและมีความสำคัญ	พนักงานปฏิบัติการ	3.84	0.830	3.646	0.013*
	หัวหน้าพนักงาน	4.35	0.671		
	ผู้จัดการ	4.00	0.632		
	ผู้บริหาร	5.00	0.000		
การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	พนักงานปฏิบัติการ	3.15	0.848	2.294	0.079
	หัวหน้าพนักงาน	3.30	0.470		
	ผู้จัดการ	3.50	0.548		
	ผู้บริหาร	4.50	0.707		
งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	พนักงานปฏิบัติการ	3.63	2.942	0.110	0.954
	หัวหน้าพนักงาน	3.80	0.696		
	ผู้จัดการ	3.33	1.211		
	ผู้บริหาร	4.50	0.707		
ความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม	พนักงานปฏิบัติการ	3.73	0.857	2.123	0.098
	หัวหน้าพนักงาน	4.00	0.725		
	ผู้จัดการ	3.67	0.516		
	ผู้บริหาร	5.00	0.000		

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด	พนักงานปฏิบัติการ	3.78	0.908	2.237	0.085
	หัวหน้าพนักงาน	4.10	0.718		
	ผู้จัดการ	3.50	0.837		
	ผู้บริหาร	5.00	0.000		
ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ	พนักงานปฏิบัติการ	3.51	1.095	1.929	0.126
	หัวหน้าพนักงาน	3.90	1.021		
	ผู้จัดการ	3.50	1.378		
	ผู้บริหาร	5.00	0.000		
ความมั่นใจในความมั่นคงของทางบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร	พนักงานปฏิบัติการ	3.99	0.813	1.271	0.285
	หัวหน้าพนักงาน	4.30	0.657		
	ผู้จัดการ	3.67	1.033		
	ผู้บริหาร	4.00	0.000		
การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	พนักงานปฏิบัติการ	3.59	0.832	3.184	0.025*
	หัวหน้าพนักงาน	3.75	0.444		
	ผู้จัดการ	4.17	0.408		
	ผู้บริหาร	5.00	0.000		
การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางบริษัทฯ	พนักงานปฏิบัติการ	3.22	0.882	4.021	0.008*
	หัวหน้าพนักงาน	3.45	0.759		
	ผู้จัดการ	3.83	0.408		
	ผู้บริหาร	5.00	0.000		

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	พนักงานปฏิบัติการ	3.35	0.812	1.956	0.121
	หัวหน้าพนักงาน	3.55	0.686		
	ผู้จัดการ	3.67	0.516		
	ผู้บริหาร	4.50	0.707		
ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	พนักงานปฏิบัติการ	3.02	0.975	0.435	0.728
	หัวหน้าพนักงาน	3.20	0.951		
	ผู้จัดการ	2.83	1.169		
	ผู้บริหาร	3.50	0.707		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 36 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัดมีความหมาย และมีความสำคัญ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.013$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 37

ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.079$)

ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้า

พนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.954$)

ปัจจัยย่อยความรู้เกี่ยวกับงานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.098$)

ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัดจำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.085$)

ปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.126$)

ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของทางบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.285$)

ปัจจัยย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.025$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 37

ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางบริษัทฯ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือตำแหน่งผู้จัดการ มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.008$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 37

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.121$)

ปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.728$)

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณและปัจจัยย่อยของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัย	ตำแหน่ง	พนักงานปฏิบัติการ	หัวหน้าพนักงาน	ผู้จัดการ	ผู้บริหาร
ด้านจิตวิญญาณ	พนักงานปฏิบัติการ (3.53)	-	-	-	0.017* (4.64)
ย่อยการทำงานที่บริษัทฯ มีความหมาย และมี ความสำคัญ	พนักงานปฏิบัติการ (3.84)	-	0.008* (4.35)	-	0.046* (5.00)

ตารางที่ 37 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณและปัจจัยย่อยของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัย	ตำแหน่ง	พนักงานปฏิบัติการ	หัวหน้าพนักงาน	ผู้จัดการ	ผู้บริหาร
ย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	ผู้บริหาร (5.00)	0.014* (3.59)	0.0036* (3.75)	-	-
ย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางบริษัทฯ	ผู้บริหาร (5.00)	0.004* (3.22)	0.016* (3.45)	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

- 1.ผู้บริหารมีความคิดเห็นปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ
- 2.หัวหน้าพนักงาน และผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัดมีความหมาย และมีความสำคัญมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ
- 3.ผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่าพนักงานปฏิบัติการ และหัวหน้าพนักงาน
- 4.ผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางบริษัทฯ มากกว่าพนักงานปฏิบัติการ และหัวหน้าพนักงาน

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลล์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคง	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	พนักงานปฏิบัติการ	3.19	0.782	3.006	0.031*
	หัวหน้าพนักงาน	3.65	0.875		
	ผู้จัดการ	3.50	0.548		
	ผู้บริหาร	4.00	0.000		
การจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	พนักงานปฏิบัติการ	3.19	0.790	0.998	0.394
	หัวหน้าพนักงาน	3.20	0.768		
	ผู้จัดการ	3.50	0.548		
	ผู้บริหาร	4.00	0.000		
การได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	พนักงานปฏิบัติการ	2.90	1.037	0.650	0.584
	หัวหน้าพนักงาน	3.20	0.834		
	ผู้จัดการ	3.17	0.408		
	ผู้บริหาร	3.00	0.000		
การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้	พนักงานปฏิบัติการ	3.65	1.030	0.632	0.595
	หัวหน้าพนักงาน	3.65	1.137		
	ผู้จัดการ	3.33	1.033		
	ผู้บริหาร	4.50	0.707		
ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้	พนักงานปฏิบัติการ	3.22	1.004	2.048	0.108
	หัวหน้าพนักงาน	3.60	0.754		
	ผู้จัดการ	3.50	1.049		
	ผู้บริหาร	4.50	0.707		

ตารางที่ 38 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคง	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับการตรวจสอบสภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	พนักงานปฏิบัติการ	3.57	0.890	3.893	0.010*
	หัวหน้าพนักงาน	4.10	0.788		
	ผู้จัดการ	3.67	0.816		
	ผู้บริหาร	5.00	0.000		
ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	พนักงานปฏิบัติการ	2.80	0.895	3.430	0.018*
	หัวหน้าพนักงาน	2.80	1.005		
	ผู้จัดการ	3.50	1.049		
	ผู้บริหาร	4.50	0.707		
การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	พนักงานปฏิบัติการ	2.63	0.935	8.264	0.000*
	หัวหน้าพนักงาน	3.15	0.745		
	ผู้จัดการ	3.67	1.033		
	ผู้บริหาร	5.00	0.000		
งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	พนักงานปฏิบัติการ	3.32	0.874	2.990	0.032*
	หัวหน้าพนักงาน	3.70	0.657		
	ผู้จัดการ	3.83	0.753		
	ผู้บริหาร	4.50	0.707		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 38 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.031$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

ปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และ ตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.394$)

ปัจจัยย่อยการได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 รองลงมาคือตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และ ตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.584$)

ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ และตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.595$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงานพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ ตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.108$)

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ พบว่าพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.010$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ พบว่าพนักงาน ตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 4.50 รองลงมาคือตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน และตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 2.80 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.018$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นพบว่า พนักงานตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 5.00 รองลงมาคือตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พบว่าพนักงาน ตำแหน่งผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 4.50 รองลงมาคือตำแหน่งผู้จัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตำแหน่งหัวหน้าพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และตำแหน่งระดับพนักงานปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.032$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตและปัจจัยย่อยของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัย	ตำแหน่ง	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้า พนักงาน	ผู้จัดการ	ผู้บริหาร
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ผู้บริหาร (4.33)	0.001* (3.16)	0.014* (3.45)	0.040* (3.52)	-
	หัวหน้า พนักงาน (3.45)	0.012* (3.16)	-	-	-
ย่อยการได้รับรายได้ที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	หัวหน้า พนักงาน (3.65)	0.012* (3.19)	-	-	-

ตารางที่ 39 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต และปัจจัยย่อยของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัย	ตำแหน่ง	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้า พนักงาน	ผู้จัดการ	ผู้บริหาร
ย่อยการได้รับการตรวจ สุขภาพประจำปีอย่าง เพียงพอ	พนักงาน ปฏิบัติการ (3.57)	-	0.010* (4.10)	-	0.023* (5.00)
ย่อยความสามารถเก็บ ออมเงินไว้ใช้ในยาม จำเป็นได้เพียงพอ	ผู้บริหาร (4.50)	0.009* (2.80)	0.012* (2.80)	-	-
ย่อยการได้รับการเลื่อน ขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	พนักงาน ปฏิบัติการ (2.63)	-	0.017* (3.15)	0.007* (3.67)	0.000* (5.00)
	หัวหน้า พนักงาน (3.15)	-	-	-	0.007* (5.00)
ย่อยงานที่ทำอยู่ใน ขณะนี้ เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	ผู้บริหาร (4.50)	0.049* (3.32)	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 39 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนสี่คู่ดังนี้

- 1.ผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงมากกว่าพนักงานทุกระดับ
- 2.หัวหน้าพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ
- 3.หัวหน้าพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

4.หัวหน้าพนักงานและผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับการตรวจสอบสภาพประจำปีอย่างเพียงพอมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

5.ผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอมากกว่าหัวหน้าพนักงานและพนักงานปฏิบัติการ

6.พนักงานทุกระดับมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

7.ผู้บริหารมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่องานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานปฏิบัติการ

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
ด้านร่างกาย	ฝ่ายสำนักงาน	3.51	0.428	-0.482	0.424
	ฝ่ายโรงงาน	3.55	0.463		
ด้านจิตใจ	ฝ่ายสำนักงาน	3.74	0.491	0.442	0.309
	ฝ่ายโรงงาน	3.69	0.651		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ฝ่ายสำนักงาน	3.51	0.568	-0.385	0.849
	ฝ่ายโรงงาน	3.55	0.587		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ฝ่ายสำนักงาน	3.51	0.635	1.120	0.394
	ฝ่ายโรงงาน	3.38	0.665		
ด้านจิตวิญญาณ	ฝ่ายสำนักงาน	3.69	0.861	1.419	0.399
	ฝ่ายโรงงาน	3.53	0.604		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ฝ่ายสำนักงาน	3.28	0.492	0.988	0.380
	ฝ่ายโรงงาน	3.19	0.502		

ตารางที่ 40 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ฝ่ายสำนักงาน	3.62	0.731	0.084	0.254
	ฝ่ายโรงงาน	3.60	0.850		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในฝ่ายสำนักงาน (ประกอบด้วยฝ่ายบริหาร ฝ่ายสำนักงาน ฝ่ายขาย และการตลาด) จำนวน 42 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในฝ่ายโรงงาน (ประกอบด้วยฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายผลิต ฝ่ายประกันคุณภาพ ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ฝ่ายคลังสินค้า และฝ่ายรับน้ำมัน และส่งเสริมการเกษตร) จำนวน 196 คน

จากตารางที่ 40 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่าพนักงานฝ่ายโรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และพนักงานฝ่ายสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.424$)

ปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่าพนักงานฝ่ายสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และพนักงานฝ่ายโรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.309$)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่าพนักงานฝ่ายโรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และพนักงานฝ่ายสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.849$)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่าพนักงานฝ่ายสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และพนักงานฝ่ายโรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.394$)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่าพนักงานฝ่ายสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และพนักงานฝ่ายโรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.399$)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่าพนักงานฝ่ายสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และพนักงานฝ่ายโรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.380$)

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่าพนักงานฝ่ายสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และพนักงานฝ่ายโรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.254$)

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.47	0.433	0.637	0.592
	5,000-10,000 บาท	3.54	0.483		
	10,001-15,000 บาท	3.58	0.391		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.65	0.348		
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.66	0.543	2.707	0.046*
	5,000-10,000 บาท	3.64	0.560		
	10,001-15,000 บาท	3.96	0.959		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.86	0.509		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.41	0.627	3.354	0.020*
	5,000-10,000 บาท	3.50	0.579		
	10,001-15,000 บาท	3.79	0.499		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.74	0.543		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.43	0.687	2.304	0.078
	5,000-10,000 บาท	3.34	0.639		
	10,001-15,000 บาท	3.60	0.748		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.66	0.549		

ตารางที่ 41 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานและคุณภาพ ชีวิตการทำงานในภาพรวม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.63	0.631	4.275	0.006*
	5,000-10,000 บาท	3.46	0.603		
	10,001-15,000 บาท	3.82	0.603		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.88	0.410		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.14	0.392	7.310	0.000*
	5,000-10,000 บาท	3.14	0.475		
	10,001-15,000 บาท	3.34	0.593		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.68	0.484		
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.53	0.861	2.266	0.082
	5,000-10,000 บาท	3.55	0.835		
	10,001-15,000 บาท	3.73	0.740		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.06	0.748		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 34 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 5,000-10,000 บาท จำนวน 157 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน

จากตารางที่ 41 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.592$)

ปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.046$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 43

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.020$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.078$)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 47

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 49

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.082$)

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.21	0.808	3.229	0.023*
	5,000-10,000 บาท	3.34	0.782		
	10,001-15,000 บาท	3.73	0.583		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.18	0.728		
ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.29	0.970	1.234	0.298
	5,000-10,000 บาท	3.39	0.890		
	10,001-15,000 บาท	3.70	0.794		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.41	1.004		

ตารางที่ 42 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความพึงพอใจในความ เป็นตัวเอง	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.88	0.977	0.480	0.697
	5,000-10,000 บาท	3.90	0.830		
	10,001-15,000 บาท	4.07	0.740		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.06	0.824		
ความพึงพอใจในความ เป็นอยู่ทุกวันนี้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.65	0.917	0.717	0.543
	5,000-10,000 บาท	3.57	0.841		
	10,001-15,000 บาท	3.73	0.691		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.82	0.636		
ความภูมิใจในผลสำเร็จ ของงานที่ได้รับ มอบหมาย	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.85	0.821	2.475	0.062
	5,000-10,000 บาท	3.75	0.775		
	10,001-15,000 บาท	3.76	0.728		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.00	0.612		
สมาธิตลอดเวลาในการ ทำงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.74	0.710	1.127	0.339
	5,000-10,000 บาท	3.76	0.645		
	10,001-15,000 บาท	3.77	0.728		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.06	0.556		
มีความสามารถเป็นที่พึง ของคนในครอบครัว	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.94	1.071	1.420	0.238
	5,000-10,000 บาท	3.86	0.788		
	10,001-15,000 บาท	3.87	0.819		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.29	0.772		

ตารางที่ 42 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
มีความสุขในการทำงาน ณ บริษัทฯที่ทำอยู่	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.97	0.758	1.809	0.146
	5,000-10,000 บาท	3.76	0.863		
	10,001-15,000 บาท	3.97	0.850		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.18	0.809		
มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจใน ยามทุกข์	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.44	0.860	1.009	0.389
	5,000-10,000 บาท	3.41	0.934		
	10,001-15,000 บาท	3.63	0.490		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.71	0.686		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 34 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 5,000-10,000 บาท จำนวน 157 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน

จากตารางที่ 42 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานจำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และ รายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.023$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 43

ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานจำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.298$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.697$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.543$)

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.062$)

ปัจจัยย่อยสมรรถนะตลอดเวลาในการทำงาน จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.339$)

ปัจจัยย่อยมีความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวจำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.238$)

ปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงาน ณ บริษัทที่ทำอยู่จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 5,000 บาทและรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.146$)

ปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.389$)

ตารางที่ 43 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัย	รายได้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,000- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ด้านจิตใจ	5,000- 10,000 บาท (3.64)	-	-	0.009* (3.96)	-
ย่อย ความสามารถ จัดการ ความเครียดจาก การทำงาน	10,001- 15,000 บาท (3.73)	0.006* (3.21)	0.011* (3.34)	-	0.017* (3.18)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท

2.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย
ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในอัตราอื่น
ทั้งหมด

ตารางที่ 44 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของ
พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
ความไว้วางใจในเพื่อน ร่วมงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.44	0.660	1.523	0.209
	5,000-10,000 บาท	3.35	0.678		
	10,001-15,000 บาท	3.60	0.675		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.59	0.939		
ความสามารถพึ่งพาเพื่อน ร่วมงานในเรื่องการทำงานได้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.38	0.888	2.683	0.047*
	5,000-10,000 บาท	3.48	0.756		
	10,001-15,000 บาท	3.87	0.681		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.41	0.618		
คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจ กันทำงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.29	0.836	1.178	0.319
	5,000-10,000 บาท	3.50	0.765		
	10,001-15,000 บาท	3.67	0.884		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.47	0.874		

ตารางที่ 44 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.62	0.888	4.400	0.005*
	5,000-10,000 บาท	3.82	0.696		
	10,001-15,000 บาท	3.93	0.521		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.35	0.606		
ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.50	0.788	3.641	0.013*
	5,000-10,000 บาท	3.70	0.755		
	10,001-15,000 บาท	3.90	0.607		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.18	0.883		
เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.41	0.743	1.325	0.267
	5,000-10,000 บาท	3.36	0.899		
	10,001-15,000 บาท	3.63	0.718		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.65	0.786		
การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.18	0.869	5.686	0.001*
	5,000-10,000 บาท	3.35	0.758		
	10,001-15,000 บาท	3.87	0.571		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.65	0.702		
การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางบริษัทฯ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.47	0.896	1.622	0.185
	5,000-10,000 บาท	3.46	0.843		
	10,001-15,000 บาท	3.80	0.887		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.71	0.920		

ตารางที่ 44 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.41	0.957	1.387	0.248
	5,000-10,000 บาท	3.50	0.938		
	10,001-15,000 บาท	3.83	0.834		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.65	0.862		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 34 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 5,000-10,000 บาท จำนวน 157 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 30 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน

จากตารางที่ 44 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.209$)

ปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.047$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

ปัจจัยย่อยคนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.319$)

ปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองจำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

ปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.013$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.267$)

ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

ปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางบริษัทฯ จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.185$)

ปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.1387$)

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และปัจจัยย่อยของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัย	รายได้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,000- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม	10,001- 15,000 บาท (3.79)	0.009* (3.41)	0.013* (3.50)	-	-
ย่อย ความสามารถ พึ่งพาเพื่อน ร่วมงานในเรื่อง การทำงานได้	10,001- 15,000 บาท (3.87)	0.012* (3.38)	0.012* (3.48)	-	-
ย่อย ความสามารถ ทำงานตามหน้าที่ ได้ด้วยตัวเอง	15,001 บาท ขึ้นไป (4.35)	0.001* (3.62)	0.003* (3.82)	-	-

ตารางที่ 45 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมและปัจจัยย่อยของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัย	รายได้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,000- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ย่อย ความสามารถ พูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท (3.50)	-	-	0.035* (3.90)	0.003* (4.18)
	5,000- 10,000 บาท (3.70)	-	-	-	0.014* (4.18)
ย่อยการมีส่วนร่วม ให้ข้อคิดเห็น ในการทำงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท (3.18)	-	-	0.000* (3.87)	0.036* (3.65)
	5,000- 10,000 บาท (3.35)	-	-	0.001* (3.87)	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 45 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท

3.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท

4.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท

5.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บ

6.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท

7.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท

ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัดมีความหมาย และมี ความสำคัญ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	4.00	0.853	4.231	0.006*
	5,000-10,000 บาท	3.79	0.817		
	10,001-15,000 บาท	4.03	0.850		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.47	0.514		
การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.18	0.869	4.265	0.006*
	5,000-10,000 บาท	3.08	0.772		
	10,001-15,000 บาท	3.63	0.890		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.35	0.862		

ตารางที่ 46 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.65	1.012	3.036	0.029*
	5,000-10,000 บาท	3.36	0.847		
	10,001-15,000 บาท	5.00	7.442		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.88	0.697		
ความรู้สึกร่างานของตนเองมีคุณค่าแก่สังคม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.91	0.900	1.612	0.187
	5,000-10,000 บาท	3.68	0.832		
	10,001-15,000 บาท	3.83	0.913		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.06	0.659		
ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.97	1.000	3.120	0.098
	5,000-10,000 บาท	3.73	0.889		
	10,001-15,000 บาท	3.80	0.925		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.24	0.562		
ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.79	0.978	3.269	0.022*
	5,000-10,000 บาท	3.50	1.090		
	10,001-15,000 บาท	3.27	1.230		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.18	0.951		
ความมั่นใจในความมั่นคงของทางบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5,000 บาท	4.00	0.888	0.899	0.443
	5,000-10,000 บาท	4.00	0.816		
	10,001-15,000 บาท	3.90	0.803		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.29	0.470		

ตารางที่ 46 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้ใช้ความรู้ ความสามารถในงานได้ อย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.53	0.896	3.291	0.021*
	5,000-10,000 บาท	3.55	0.812		
	10,001-15,000 บาท	3.97	0.669		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.94	0.659		
การได้มีส่วนเผยแพร่ ชื่อเสียงของทางบริษัทฯ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.32	0.912	5.553	0.001*
	5,000-10,000 บาท	3.13	0.848		
	10,001-15,000 บาท	3.63	0.890		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.82	0.728		
การมีโอกาสในการพัฒนา ความสามารถในงานอย่าง ต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.41	0.783	1.685	0.171
	5,000-10,000 บาท	3.32	0.817		
	10,001-15,000 บาท	3.67	0.758		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.47	0.717		
ความสามารถทำกิจกรรม ทางศาสนาได้ตามความ ต้องการ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.18	0.758	0.861	0.462
	5,000-10,000 บาท	2.97	0.993		
	10,001-15,000 บาท	3.23	1.135		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.00	0.866		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 34 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 5,000-10,000 บาท จำนวน 157 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน

จากตารางที่ 46 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัดมีความหมาย และมีความสำคัญ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มี รายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) ซึ่งได้แสดง สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 47

ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ซึ่งเมื่อทำ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 47

ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือรายได้ต่อ เดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.029$) ซึ่ง ได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 47

ปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่าแก่สังคม จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนต่ำ กว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.187$)

ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด จำแนกตาม รายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ซึ่งเมื่อทำการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.098$)

ปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.022$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 47

ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของทางบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาทและรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.443$)

ปัจจัยย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.021$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 47

ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางบริษัทฯ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 47

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งเมื่อทำการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.171$)

ปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 รายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และ รายได้ต่อเดือน ,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.462$)

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณและปัจจัยย่อยของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตามรายได้

ปัจจัย	รายได้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,000- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ด้านจิตวิญญาณ	10,001- 15,000 บาท (3.82)	-	0.007* (3.46)	-	-
ย่อยการทำงานที่ บริษัทฯ มี ความหมาย และมี ความสำคัญ	15,001 บาท ขึ้นไป (4.47)	-	0.001* (3.79)	-	-
ย่อยการได้รับการ ยอมรับ หรือคำ ชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	10,001- 15,000 บาท (3.63)	0.025* (3.18)	0.001* (3.08)	-	-
ย่อยงานที่ทำทุกวัน สามารถตอบสนอง เป้าหมายในชีวิต	10,001- 15,000 บาท (5.00)	-	0.003* (3.36)	-	-

ตารางที่ 47 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณและปัจจัยย่อยของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตามรายได้

ปัจจัย	รายได้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,000- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปทำงานใหม่ทำ	15,001 บาท ขึ้นไป (4.18)	-	0.015* (3.50)	0.006* (3.27)	-
ย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	10,001- 15,000 บาท (3.97)	0.030* (3.53)	0.010* (3.55)	-	-
ย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางบริษัทฯ	5,000- 10,000 บาท (3.13)			0.004* (3.63)	0.002* (3.82)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 47 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

- 1.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท
- 2.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัทฯ มีความหมาย และมีความสำคัญมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท
- 3.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท
- 4.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท

5.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 – 15,000 บาท

6.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท

7.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางบริษัทฯมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท

ตารางที่ 48 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตในภาพรวม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.32	0.727	8.417	0.000*
	5,000-10,000 บาท	3.08	0.751		
	10,001-15,000 บาท	3.63	0.890		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.82	0.636		
การจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.03	0.797	2.204	0.088
	5,000-10,000 บาท	3.17	0.753		
	10,001-15,000 บาท	3.43	0.971		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.47	0.514		
การได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.88	0.844	1.890	0.132
	5,000-10,000 บาท	2.85	1.055		
	10,001-15,000 บาท	3.30	1.022		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.12	0.697		

ตารางที่ 48 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตในภาพรวม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.41	1.104	5.413	0.001*
	5,000-10,000 บาท	3.77	0.960		
	10,001-15,000 บาท	3.07	1.172		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.00	0.935		
ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.53	1.051	2.347	0.073
	5,000-10,000 บาท	3.19	0.988		
	10,001-15,000 บาท	3.17	0.950		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.71	0.849		
การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.59	1.048	1.683	0.171
	5,000-10,000 บาท	3.56	0.872		
	10,001-15,000 บาท	3.80	0.805		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.00	0.866		
ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.74	0.931	3.044	0.030*
	5,000-10,000 บาท	2.79	0.870		
	10,001-15,000 บาท	2.80	1.095		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.47	0.874		
การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.59	0.857	7.221	0.000*
	5,000-10,000 บาท	2.59	0.891		
	10,001-15,000 บาท	3.10	1.029		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.53	1.179		

ตารางที่ 48 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตในภาพรวม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของทางบริษัท ^๓	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.18	0.797	6.280	0.000*
	5,000-10,000 บาท	3.28	0.868		
	10,001-15,000 บาท	3.73	0.740		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.00	0.791		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 34 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 5,000-10,000 บาท จำนวน 157 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน

จากตารางที่ 48 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 49

ปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.088$)

ปัจจัยย่อยการได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.132$)

ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่ง ได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 49

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.073$)

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และ รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.171$)

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.030$) ซึ่ง ได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 49

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.59 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 49

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของทางบริษัทฯ จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.18 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 49

ตารางที่ 49 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตและปัจจัยย่อยของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตามรายได้

ปัจจัย	รายได้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,000- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ด้านความมั่นคงใน ชีวิต	15,001 บาท ขึ้นไป (3.88)	0.000* (3.63)	0.020* (3.46)	0.020* (3.82)	-
	10,001- 15,000 บาท (3.82)	-	0.045* (3.46)	-	-
ย่อยการได้รับรายได้ ที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	15,001 บาท ขึ้นไป (3.82)	0.028* (3.32)	0.000* (3.08)	-	-
	10,001- 15,000 บาท (3.63)	-	0.000* (3.08)	-	-

ตารางที่ 49 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต และปัจจัยย่อยของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้

ปัจจัย	รายได้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	5,000- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001 บาทขึ้นไป
ข้อยกการไม่สร้างหนี้ เกินกำลังที่จะผ่อน ใช้ได้	10,001- 15,000 บาท (3.07)	-	0.001* (3.77)	-	0.003* (4.00)
ข้อยกความสามารถ เก็บออมเงินไว้ใช้ใน ยามจำเป็นได้ เพียงพอ	15,001 บาท ขึ้นไป (3.47)	0.007* (2.74)	0.004* (2.79)	0.016* (2.80)	-
ข้อยกการได้รับการ เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น	10,001- 15,000 บาท (3.67)	0.029* (3.41)	0.006* (3.32)	-	-
	15,001 บาท ขึ้นไป (3.47)	0.001* (3.41)	0.000* (3.32)	-	-
ข้อยกงานที่ทำอยู่ใน ขณะนี้ เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	10,001- 15,000 บาท (3.73)	0.009* (3.18)	0.007* (3.28)	-	-
	15,001 บาท ขึ้นไป (4.00)	0.001* (3.18)	0.001* (3.28)	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 49 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วย
วิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน
ปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า
2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท และ 15,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท
6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า
7. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า
8. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 1 ปี	3.58	0.492	0.388	0.679
	1-5 ปี	3.55	0.429		
	มากกว่า 5 ปี	3.51	0.482		

ตารางที่ 50 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.70	0.587	0.677	0.509
	1-5 ปี	3.74	0.646		
	มากกว่า 5 ปี	3.62	0.616		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.53	0.605	0.282	0.755
	1-5 ปี	3.57	0.566		
	มากกว่า 5 ปี	3.50	0.603		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.40	0.748	0.215	0.807
	1-5 ปี	3.39	0.587		
	มากกว่า 5 ปี	3.45	0.724		
ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.45	0.643	2.770	0.065
	1-5 ปี	3.53	0.577		
	มากกว่า 5 ปี	3.72	0.788		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 1 ปี	3.01	0.544	6.453	0.002*
	1-5 ปี	3.23	0.439		
	มากกว่า 5 ปี	3.33	0.534		
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.50	0.897	1.147	0.319
	1-5 ปี	3.59	0.798		
	มากกว่า 5 ปี	3.73	0.827		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 52 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 123 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน

จากตารางที่ 50 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และอายุงาน มากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.679$)

ปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคืออายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และอายุงาน มากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.509$)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคืออายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และอายุงาน มากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.755$)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน มากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคืออายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.807$)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.065$)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน มากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 104

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.319$)

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.10	0.846	1.646	0.195
	1-5 ปี	3.24	0.690		
	มากกว่า 5 ปี	3.37	0.921		
การจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.08	0.882	0.915	0.402
	1-5 ปี	3.24	0.780		
	มากกว่า 5 ปี	3.25	0.695		
การได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.54	0.917	6.157	0.002*
	1-5 ปี	2.98	1.020		
	มากกว่า 5 ปี	3.17	0.976		
การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้	ต่ำกว่า 1 ปี	3.77	1.022	3.249	0.041*
	1-5 ปี	3.74	0.982		
	มากกว่า 5 ปี	3.37	1.112		
ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้	ต่ำกว่า 1 ปี	3.15	1.161	1.027	0.360
	1-5 ปี	3.25	0.920		
	มากกว่า 5 ปี	3.41	0.978		

ตารางที่ 51 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.33	1.024	4.252	0.015*
	1-5 ปี	3.67	0.775		
	มากกว่า 5 ปี	3.79	0.953		
ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	2.71	0.997	0.849	0.429
	1-5 ปี	2.83	0.817		
	มากกว่า 5 ปี	2.94	1.045		
การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 1 ปี	2.31	0.897	7.425	0.001*
	1-5 ปี	2.77	0.885		
	มากกว่า 5 ปี	2.97	1.062		
งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของทางบริษัทฯ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.08	0.987	8.071	0.000*
	1-5 ปี	3.33	0.796		
	มากกว่า 5 ปี	3.70	0.796		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 52 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 123 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน

จากตารางที่ 51 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า "ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.195$)"

ปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.209$)

ปัจจัยย่อยการได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 52

ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และอายุงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.041$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 52

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.360$)

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.015$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 52

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน มากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.429$)

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน มากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 และอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 52

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของทางบริษัทฯ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน มากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 52

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตและปัจจัยย่อยของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยจำแนกตามตามรายได้

ปัจจัย	ระยะเวลา	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 1 ปี (3.63)	-	0.007* (3.46)	0.001* (3.82)
ย่อยการได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 1 ปี (3.54)	-	0.008* (2.98)	0.001* (3.17)
ย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	มากกว่า 5 ปี (3.37)	0.037* (3.77)	0.019* (3.74)	-
ย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี (3.33)	-	0.021* (3.67)	0.005* (3.79)
ย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 1 ปี (2.31)	-	0.003* (2.77)	0.000* (2.97)
ย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	มากกว่า 5 ปี (3.70)	0.000* (3.08)	0.006* (3.33)	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 52 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และมากกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี
2. พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป
3. พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี
4. พนักงานที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี
5. พนักงานที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี
6. พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า

ตารางที่ 53 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่แฟรชมิลค์ จำกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม				R	R Square
	B	Beta	t	P-value		
1.ด้านร่างกาย	0.128	0.070	1.175	0.241	0.723	0.5223
2.ด้านจิตใจ	0.308	0.232	3.453	0.001*		
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.050	0.035	0.510	0.611		
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	0.138	0.110	1.547	0.123		
5.ด้านจิตวิญญาณ	0.152	0.121	1.724	0.086		
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.523	0.316	5.071	0.000*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.01

จากตารางที่ 53 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัดกับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันไปในทิศทางเชิงบวก ($R=0.723$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 52.23 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด อีกร้อยละ 47.77 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ

พบว่าปัจจัยด้านจิตใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบว่าปัจจัยด้านจิตใจ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.232

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.316

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน รวมทั้งสิ้น 238 คน พบข้อเสนอแนะ ดังนี้

ตารางที่ 54 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
1	บริษัทควรเพิ่มค่าแรง ค่าอาหารและค่าที่จอดรถในการส่งสินค้า	10 (4.20)
2	บริษัทฯ ควรจัดพื้นที่จอดรถพนักงานให้เป็นสัดส่วน ควรสร้างห้องน้ำเพิ่มและสร้างโรงอาหารสำหรับพนักงาน	6 (2.52)
3	บริษัทฯ ควรแยกอาคารสำนักงานออกจากพื้นที่ของ โรงงานหรือลดมลภาวะทางเสียง กลิ่นสารเคมี ที่เกิดมาจากกระบวนการผลิตในโรงงาน	3 (1.26)
4	บริษัทควรเพิ่มสวัสดิการรักษาพยาบาลสำหรับครอบครัวพนักงาน	1 (0.42)
รวม		20 (8.40)

จากตารางที่ 54 พบว่า พนักงานบริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด ที่ระบุข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ดังนี้

เสนอแนะให้บริษัทฯ เพิ่มค่าแรง ค่าอาหารและค่าที่จอดรถในการส่งสินค้า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 เสนอให้ทางบริษัทจัดพื้นที่จอดรถพนักงานให้เป็นสัดส่วน ควรสร้างห้องน้ำเพิ่มและสร้างโรงอาหารสำหรับพนักงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.52 เสนอให้บริษัทแยกอาคารสำนักงานออกจากพื้นที่ของ โรงงานหรือลดมลภาวะทางเสียง กลิ่นสารเคมี ที่เกิดมาจากกระบวนการผลิตในโรงงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.26 และเสนอให้บริษัทเพิ่มสวัสดิการรักษาพยาบาลสำหรับครอบครัวพนักงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.42