

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานในทุกแผนกงาน/ฝ่ายรวมทั้งสิ้น 102 คน และได้รับตอบกลับคืนมารวมจำนวนทั้งสิ้น 93 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.2 โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน แผนกงาน/ฝ่าย อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ดังนี้

3.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample T-test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน และแผนกงาน/ฝ่าย กับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

3.2 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) ใช้ศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน กับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

3.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท
วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	66	70.97
ชาย	27	29.03
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานของบริษัทฯ ทั้งหมด 93 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.97 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.03

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	17	18.28
20-30 ปี	40	43.01
31-40 ปี	28	30.11
41-50 ปี	8	8.60
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.01 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.11 อายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.28 และอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท วิงฟงเพ็ค เก้จั้ง จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	47	50.54
สมรส	40	43.01
แยกกันอยู่,เป็นหม้าย	4	4.30
หย่าร้าง	2	2.15
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.54 รองลงมา มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 43.01 มีสถานภาพแยกกันอยู่เป็นหม้าย คิดเป็นร้อยละ 4.30 และมีสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท วิงฟง เพ็คเก้จั้ง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	59	63.44
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	18	19.35
ปริญญาตรี	14	15.05
อนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า	2	2.15
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 63.44 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 19.35 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.05 และมีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 2.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	77	82.80
ระดับจัดการ	16	17.20
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 82.80 และตำแหน่งงานระดับจัดการ คิดเป็นร้อยละ 17.20

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด จำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนก / ฝ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายผลิต	69	74.19
ฝ่ายคุณภาพ	12	12.90
ฝ่ายธุรการ	4	4.30
ฝ่ายคลังสินค้าและโลจิสติกส์	4	4.30
ฝ่ายขาย	2	2.15
ฝ่ายซ่อมบำรุง	2	2.15
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 74.19 รองลงมาคือ ฝ่ายคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 12.90 ทำงานในฝ่ายธุรการ ฝ่ายคลังสินค้าและโลจิสติกส์ในสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และฝ่ายขายและฝ่ายซ่อมบำรุงงานในสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด จำแนกตามอัตราเงินเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	29	31.18
5,001-10,000 บาท	44	47.31
10,001-15,000 บาท	14	15.05
15,001-20,000 บาท	4	4.30
20,001-25,000 บาท	2	2.15
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่าพนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.31 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.18 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.05 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.30 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท วิงฟงแพ็คเก็จจิ้ง จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	37	39.78
1-2 ปี	24	25.81
2-3 ปี	10	10.75
3-4 ปี	8	8.60
มากกว่า 4 ปีขึ้นไป	14	15.05
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.78 รองลงมาอายุการทำงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.81 มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 15.05 มีอายุการทำงาน 2-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.75 และมีอายุการทำงาน 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.60 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด และ
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผล
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด

ปัจจัยด้านร่างกาย	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกาย ที่แข็งแรง	10 (10.75)	22 (23.66)	59 (63.44)	2 (2.15)	0 (0.00)	3.43 (เห็นด้วยมาก)	3
2.ในปีที่ผ่านมาไม่มีการ เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอน โรงพยาบาล	81 (87.10)	4 (4.30)	6 (6.45)	2 (2.15)	0 (0.00)	4.76 (เห็นด้วยมาก ที่สุด)	1
3.ทำงานด้วยความ กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	6 (6.45)	45 (48.39)	36 (38.71)	2 (2.15)	4 (4.30)	3.51 (เห็นด้วยมาก)	2
4.ได้รับอาหารในแต่ละวัน อย่างเพียงพอ	4 (4.30)	24 (25.81)	63 (67.74)	2 (2.15)	0 (0.00)	3.32 (เห็นด้วยปาน กลาง)	4
5.ออกกำลังกายอย่าง สม่ำเสมอ	0 (0.00)	0 (0.00)	39 (41.94)	24 (25.81)	30 (32.26)	2.10 (เห็นด้วย น้อย)	7
6.การพักผ่อนนอนหลับใน แต่ละวันอย่างเพียงพอ	6 (6.45)	17 (18.28)	48 (51.61)	12 (12.9)	10 (10.75)	2.97 (เห็นด้วยปาน กลาง)	5
7.ได้รับการตรวจสุขภาพ ประจำปีอย่างเพียงพอ	2 (2.15)	25 (26.88)	26 (27.96)	18 (19.35)	22 (23.66)	2.65 (เห็นด้วยปาน กลาง)	6
รวม						3.25 (เห็นด้วยปานกลาง)	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และการที่ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้รับอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และ ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด

ปัจจัยด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.สามารถจัดการความเครียดจากการทำงานได้อย่างดี	6 (6.45)	20 (21.51)	49 (52.69)	14 (15.05)	4 (4.30)	3.11 (เห็นด้วยปานกลาง)	8
2.สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	20 (21.51)	22 (23.66)	37 (39.78)	10 (10.75)	4 (4.30)	3.47 (เห็นด้วยมาก)	3
3.พึงพอใจในความเป็นตัวเอง	26 (27.96)	45 (48.39)	22 (23.66)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.04 (เห็นด้วยมาก)	1
4.ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	16 (17.20)	6 (6.45)	59 (63.44)	12 (12.90)	0 (0.00)	3.28 (เห็นด้วยปานกลาง)	7
5.ภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	10 (10.75)	26 (27.96)	54 (58.06)	3 (3.23)	0 (0.00)	3.46 (เห็นด้วยมาก)	4
6.มีสมาธิตลอดการทำงาน	12 (12.90)	23 (24.73)	44 (47.31)	14 (15.05)	0 (0.00)	3.35 (เห็นด้วยปานกลาง)	5
7.สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	12 (12.90)	44 (47.31)	37 (39.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	2
8.มีความสุขในการทำงาน	16 (17.20)	23 (24.73)	46 (49.46)	4 (4.30)	4 (4.30)	3.46 (เห็นด้วยมาก)	4
9.มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจยามทุกข์	8 (8.60)	26 (27.96)	47 (50.54)	12 (12.90)	0 (0.00)	3.32 (เห็นด้วยปานกลาง)	6
รวม						3.47 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายและการความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีสมาธิตลอดการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด

ปัจจัยด้านสังคม ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.มีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	2 (2.15)	12 (12.90)	65 (69.89)	10 (10.75)	4 (4.30)	2.98 (เห็นด้วยปานกลาง)	7
2.สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	4 (4.30)	16 (17.20)	59 (63.44)	10 (10.75)	4 (4.30)	3.06 (เห็นด้วยปานกลาง)	4
3.คนในบริษัทมีความร่วมมือร่วมกันทำงาน	10 (10.75)	12 (12.90)	45 (48.39)	20 (21.51)	6 (6.45)	3.00 (เห็นด้วยปานกลาง)	6
4.สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง	12 (12.90)	29 (31.18)	40 (43.01)	8 (8.60)	4 (4.30)	3.40 (เห็นด้วยปานกลาง)	3
5.สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	16 (17.20)	39 (41.94)	32 (34.41)	4 (4.30)	2 (2.15)	3.68 (เห็นด้วยมาก)	1
6.เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	6 (6.45)	16 (17.20)	49 (52.69)	18 (19.35)	4 (4.30)	3.02 (เห็นด้วยปานกลาง)	5
7.มีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	0 (0.00)	24 (25.81)	43 (46.24)	24 (25.81)	2 (2.15)	2.96 (เห็นด้วยปานกลาง)	8
8.ได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	8 (8.60)	16 (17.20)	53 (56.99)	6 (6.45)	10 (10.75)	3.06 (เห็นด้วยปานกลาง)	4

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟ่ง แฟ็คเกิ้ลจิ่ง จำกัด (ต่อ)

ปัจจัยด้านสังคม ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
9.ได้เข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ของทางบริษัท ๆ	14 (15.05)	39 (41.94)	30 (32.26)	10 (10.75)	0 (0.00)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	2
รวม						3.20 (เห็นด้วยปานกลาง)	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.20 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 การได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 คนในบริษัทฯ มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และ การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน	10 (10.75)	15 (16.13)	40 (43.01)	16 (17.20)	12 (12.90)	2.95 (เห็นด้วยปานกลาง)	3
2.สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	0 (0.00)	12 (12.90)	43 (46.24)	28 (30.11)	10 (10.75)	2.61 (เห็นด้วยปานกลาง)	7
3.มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	4 (4.30)	8 (8.60)	51 (54.84)	24 (25.81)	6 (6.45)	2.78 (เห็นด้วยปานกลาง)	4
4.ยอมรับในกฎระเบียบของทางบริษัทฯ	6 (6.45)	37 (39.78)	38 (40.86)	4 (4.30)	8 (8.60)	3.31 (เห็นด้วยปานกลาง)	1
5.มีความสะดวกในการเดินทางมายังบริษัทฯ	10 (10.75)	31 (33.33)	26 (27.96)	16 (17.20)	10 (10.75)	3.16 (เห็นด้วยปานกลาง)	2
6.มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	2 (2.15)	16 (17.20)	43 (46.24)	22 (23.66)	10 (10.75)	2.76 (เห็นด้วยปานกลาง)	5
7.มีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางบริษัทฯ จัดให้	0 (0.00)	12 (12.9)	34 (36.56)	27 (29.03)	20 (21.51)	2.41 (เห็นด้วยน้อย)	9
8.บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	0 (0.00)	12 (12.90)	51 (54.84)	20 (21.51)	10 (10.75)	2.70 (เห็นด้วยปานกลาง)	6

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด (ต่อ)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
9.บริษัทมีอุปกรณ์ช่วย ในการทำงานอย่าง เพียงพอ	2 (2.15)	12 (12.90)	33 (35.48)	38 (40.86)	8 (8.60)	2.59 (เห็นด้วย น้อย)	8
รวม						2.81 (เห็นด้วยปานกลาง)	

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.81 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การยอมรับในกฎระเบียบของทางบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ความสะดวกในการเดินทางมายังบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 และสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ บริษัทมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 และความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางบริษัทจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.ได้รับการยอมรับ หรือได้รับคำชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	0 (0.00)	14 (15.05)	46 (49.46)	25 (26.88)	8 (8.60)	2.71 (เห็นด้วยปานกลาง)	11
2.งานที่ทำอยู่ทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมาย ชีวิต	0 (0.00)	18 (19.35)	55 (59.14)	14 (15.05)	6 (6.45)	2.91 (เห็นด้วยปานกลาง)	8
3.มีความรู้สึกว่างานมี คุณค่าแก่สังคม	4 (4.30)	18 (19.35)	61 (65.59)	6 (6.45)	4 (4.30)	3.13 (เห็นด้วยปานกลาง)	7
4.มีความภาคภูมิใจที่ได้ ทำงานกับทางบริษัทฯ	16 (17.20)	20 (21.51)	53 (56.99)	4 (4.30)	0 (0.00)	3.52 (เห็นด้วยมาก)	3
5.ไม่มีความคิดที่จะ ลาออกจากงาน เพื่อไป หางานใหม่ทำ	6 (6.45)	15 (16.13)	46 (49.46)	10 (10.75)	16 (17.20)	3.16 (เห็นด้วยปานกลาง)	5
6.ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการ ทำงานได้อย่างเต็มที่	16 (17.20)	25 (26.88)	48 (51.61)	2 (2.15)	2 (2.15)	3.55 (เห็นด้วยมาก)	2
7.ได้มีส่วนเผยแพร่ ชื่อเสียงของ	0 (0.00)	14 (15.05)	55 (59.14)	16 (17.2)	8 (8.60)	2.81 (เห็นด้วยปานกลาง)	10
8.มีโอกาสในการ พัฒนาความสามารถใน การทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำงานอย่างต่อเนื่อง	4 (4.30)	49 (52.69)	36 (38.71)	4 (4.30)	0 (0.00)	3.57 (เห็นด้วยมาก)	1
9.สามารถทำกิจกรรม ทางศาสนาได้ตาม ต้องการ	2 (2.15)	14 (15.05)	46 (49.46)	29 (31.18)	2 (2.15)	2.84 (เห็นด้วยปานกลาง)	9

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด (ต่อ)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
10.การทำงานที่บริษัท ฯมีความหมายและมี ความสำคัญต่อตัวเอง	4 (4.30)	40 (43.01)	45 (48.39)	4 (4.30)	0 (0.00)	3.47 (เห็นด้วยมาก)	4
11.มีความมั่นใจใน ความมั่นคงของบริษัท ฯและทีมผู้บริหาร	12 (12.90)	22 (23.66)	53 (65.99)	4 (4.30)	2 (2.15)	3.14 (เห็นด้วยปานกลาง)	6
รวม						3.16 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การได้มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับทางบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และการทำงานที่บริษัทฯมีความหมายและมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความคิดที่จะลาออกจากงาน เพื่อไปหางานใหม่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 มีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯและทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ความรู้สึกรักงานมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 งานที่ทำอยู่ทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 การที่สามารถทำกิจกรรมทางศาสนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และการได้รับการยอมรับ หรือได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.มีความเหมาะสมระหว่างรายได้กับหนี้สินระยะยาวที่เกิดขึ้น	2 (2.15)	8 (8.60)	38 (40.86)	26 (27.96)	19 (20.43)	2.44 (เห็นด้วยน้อย)	7
2.รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	0 (0.00)	16 (17.20)	49 (52.69)	28 (30.11)	0 (0.00)	2.87 (เห็นด้วยปานกลาง)	2
3.สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	0 (0.00)	12 (12.90)	55 (59.14)	22 (23.66)	4 (4.30)	2.81 (เห็นด้วยปานกลาง)	4
4.ไม่มีหนี้ปริมาณที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้	0 (0.00)	4 (4.30)	32 (34.41)	24 (25.81)	33 (35.48)	2.08 (เห็นด้วยน้อย)	8
5.พึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางบริษัทฯ จัดให้	0 (0.00)	18 (19.35)	32 (34.41)	35 (37.63)	8 (8.60)	2.65 (เห็นด้วยปานกลาง)	5
6.สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ	4 (4.30)	21 (22.58)	32 (34.41)	30 (32.26)	6 (6.45)	2.86 (เห็นด้วยปานกลาง)	3
7.การได้รับเงินเดือน เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อทำงานอย่างต่อเนื่อง	0 (0.00)	4 (4.30)	46 (49.46)	41 (44.09)	2 (2.15)	2.56 (เห็นด้วยน้อย)	6
8.งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2 (2.15)	30 (32.26)	34 (36.56)	25 (26.88)	2 (2.15)	3.05 (เห็นด้วยปานกลาง)	1
รวม						2.66 (เห็นด้วยปานกลาง)	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานของบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.66 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ทำนทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 รับผิดชอบที่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางบริษัทฯ จัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 ความเหมาะสมระหว่างรายได้กับหนี้สินระยะยาวที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 และปริมาณหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนชำระได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปรผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
คุณภาพชีวิตที่ดีในการ ทำงาน	6 (6.45)	16 (17.20)	56 (60.22)	13 (13.98)	2 (2.15)	3.12 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานของบริษัทฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1.ด้านร่างกาย	3.25	เห็นด้วยปานกลาง	2
2.ด้านจิตใจ	3.47	เห็นด้วยมาก	1
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.20	เห็นด้วยปานกลาง	3
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	2.81	เห็นด้วยปานกลาง	5
5.ด้านจิตวิญญาณ	3.16	เห็นด้วยปานกลาง	4
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	2.66	เห็นด้วยปานกลาง	6

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานของบริษัทฯมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.12 ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือ ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า20 ปี	3.03	0.25	13.125	0.000*
	20-30 ปี	2.48	0.46		
	31 ปีขึ้นไป	2.90	0.48		
2.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า20 ปี	3.32	0.50	3.738	0.028*
	20-30 ปี	2.98	0.70		
	31 ปีขึ้นไป	3.38	0.71		
3.ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า20 ปี	2.78	0.34	5.585	0.005*
	20-30 ปี	2.79	0.44		
	31 ปีขึ้นไป	3.07	0.38		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 17 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 40 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปี ขึ้นไป จำนวน 36 คน

จากตารางที่ 17 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 18

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.028$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 19

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟ่ง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี	3.03	-	0.000*	0.355
20-30 ปี	2.48		-	0.000*
31 ปี ขึ้นไป	2.90			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 18 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก้จิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า20 ปี	20-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า20 ปี	3.32	-	0.084	0.754
20-30 ปี	2.98		-	0.011*
31 ปี ขึ้นไป	3.38			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 19 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีอายุอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก้จิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า20 ปี	20-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า20 ปี	2.78	-	0.994	0.016*
20-30 ปี	2.79		-	0.003*
31 ปี ขึ้นไป	3.07			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 20 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายของพนักงานบริษัท
วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ทำงานด้วยความ กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	ต่ำกว่า 20 ปี	3.88	0.33	7.621	0.001*
	20-30 ปี	3.15	0.92		
	31 ปีขึ้นไป	3.72	0.741		
2. ได้รับอาหารในแต่ละ วันอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 20 ปี	3.47	0.72	3.124	0.049*
	20-30 ปี	3.15	0.36		
	31 ปีขึ้นไป	3.44	0.69		
3. ได้ออกกำลังกายอย่าง สม่ำเสมอ	ต่ำกว่า 20 ปี	2.41	0.87	4.657	0.012*
	20-30 ปี	1.80	0.76		
	31 ปีขึ้นไป	2.28	0.88		
4. ได้พักผ่อนนอนหลับ ในแต่ละวันเพียงพอ	ต่ำกว่า 20 ปี	3.41	0.51	3.383	0.038*
	20-30 ปี	2.70	1.24		
	31 ปีขึ้นไป	3.06	0.79		
5. ได้รับการตรวจสุขภาพ ประจำปีอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 20 ปี	3.29	1.11	13.799	0.00*
	20-30 ปี	2.00	1.01		
	31 ปีขึ้นไป	3.06	1.04		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 17 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน

จากตารางที่ 21 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง
กระปรี้กระเปร่าของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ
พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.15 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 22

ปัจจัยย่อยได้รับอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.049$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 23

ปัจจัยย่อยได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.41 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 24

ปัจจัยย่อยได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.14 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.038$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 25

ปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.29 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า20 ปี	20-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า20 ปี	3.88	-	0.002*	0.485
20-30 ปี	3.15		-	0.002*
31 ปี ขึ้นไป	3.72			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

- 1.พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่ามากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี
- 2.พนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่ามากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้รับอาหารในแต่ละวัน อย่างเพียงพอของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า20 ปี	20-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า20 ปี	3.47	-	0.059	0.879
20-30 ปี	3.15		-	0.030*
31 ปี ขึ้นไป	3.44			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับอาหารในแต่ละวัน อย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีอายุ 31

ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ได้รับอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า20 ปี	20-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า20 ปี	2.41	-	0.012*	0.584
20-30 ปี	1.80		-	0.014*
31 ปี ขึ้นไป	2.28			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันเพียงพอของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า20 ปี	20-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า20 ปี	3.41	-	0.014*	0.220
20-30 ปี	2.70		-	0.118
31 ปี ขึ้นไป	3.06			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสอบประจำปีอย่างเพียงพอของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า20 ปี	20-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า20 ปี	3.29	-	0.000*	0.438
20-30 ปี	2.00		-	0.000*
31 ปี ขึ้นไป	3.06			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสอบประจำปีอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยได้รับการตรวจสอบประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยได้รับการตรวจสอบประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสังคมของพนักงานบริษัท วิกฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านสังคม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1.สามารถทำงานตาม หน้าที่ได้ด้วยตนเอง	ต่ำกว่า 20 ปี	3.88	0.60	7.241	0.001*
	20-30 ปี	3.00	0.91		
	31 ปีขึ้นไป	3.61	1.02		
2.สามารถพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานได้	ต่ำกว่า 20 ปี	4.00	0.71	3.867	0.024*
	20-30 ปี	3.40	0.74		
	31 ปีขึ้นไป	3.83	1.03		
3.เพื่อนร่วมงานเป็น เสมือนคนในครอบครัว เดียวกัน	ต่ำกว่า 20 ปี	3.35	1.00	3.668	0.029*
	20-30 ปี	2.75	0.90		
	31 ปีขึ้นไป	3.17	0.77		
4.เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางบริษัท	ต่ำกว่า 20 ปี	3.29	0.85	11.824	0.000*
	20-30 ปี	3.30	0.72		
	31 ปีขึ้นไป	4.11	0.82		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 17 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 40 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน

จากตารางที่ 27 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่าปัจจัยย่อย สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 28

ปัจจัยย่อย สามารถพหุคูณกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้ของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.024$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

ปัจจัยย่อย เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.35 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.029$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 30

ปัจจัยย่อย เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางบริษัท ของพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อย สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเองของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี	3.88	-	0.001*	0.313
20-30 ปี	3.00		-	0.004*
31 ปี ขึ้นไป	3.61			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัย สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัย สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อย สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ ของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี	4.00	-	0.018*	0.512
20-30 ปี	3.40		-	0.031*
31 ปี ขึ้นไป	3.83			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัย สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัย สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อย เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ของพนักงานบริษัท วิงฟง แฟ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี	3.35	-	0.019*	0.470
20-30 ปี	2.75		-	0.0340*
31 ปี ขึ้นไป	3.17			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัย เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัย เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อย เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางบริษัท ของพนักงานบริษัท วิ่งฟง เพ็ทเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี	3.29	-	0.979	0.001*
20-30 ปี	3.30		-	0.000*
31 ปี ขึ้นไป	4.11			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัย เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางบริษัท มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัย เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของทางบริษัท มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงของพนักงานบริษัท
วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคง	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ไม่มีหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อน ใช้ได้	ต่ำกว่า 20 ปี	1.82	0.95	19.140	0.000*
	20-30 ปี	2.65	0.74		
	31 ปีขึ้นไป	1.55	0.77		
2. มีความพึงพอใจในการ เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 20 ปี	2.24	0.44	3.837	0.025*
	20-30 ปี	2.55	0.68		
	31 ปีขึ้นไป	2.72	0.57		
3. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้อุ ความสามารถของตัวเอง	ต่ำกว่า 20 ปี	2.24	0.66	14.109	0.000*
	20-30 ปี	3.05	0.82		
	31 ปีขึ้นไป	3.44	0.77		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 17 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปี ขึ้นไป จำนวน 36 คน

จากตารางที่ 32 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อย ไม่มีหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.65 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 และพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 33

ปัจจัยย่อย มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.75 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ($P=0.025$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 34

ปัจจัยย่อย งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตัวเอง ของพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อย ไม่มีหน้าที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ ของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัดโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี	1.82	-	0.001*	0.253
20-30 ปี	2.65		-	0.000*
31 ปี ขึ้นไป	1.55			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ไม่มีหน้าที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัย ไม่มีหน้าที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี
2. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัย ไม่มีหน้าที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อย มีความพึงพอใจในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี	2.24	-	0.072	0.007*
20-30 ปี	2.55		-	0.213
31 ปี ขึ้นไป	2.72			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 34 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย มีความพึงพอใจในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือพนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัย มีความพึงพอใจในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อย งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตัวเอง ของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดย จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี	2.24	-	0.000*	0.000*
20-30 ปี	3.05		-	0.029*
31 ปี ขึ้นไป	3.44			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 35 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัย งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตัวเอง มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัย งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตัวเอง มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี
3. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัย งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตัวเอง มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานะภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.ด้านร่างกาย	โสด	2.66	0.53	3.420	0.037*
	สมรส	2.89	0.45		
	อื่นๆ(หย่าร้าง/เป็นหม้าย)	2.48	0.27		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสถานะโสด จำนวน 47 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานะสมรส จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานะอื่นๆ(หย่าร้าง,เป็นหม้าย) จำนวน 6 คน

จากตารางที่ 36 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.89 รองลงมาคือพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ (หย่าร้าง/เป็นหม้าย) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.037$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วังฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	(หย่าร้าง/หม้าย)
โสด	2.66	-	0.030*	0.091
สมรส	2.89		-	0.356
(หย่าร้าง/หม้าย)	2.48			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายของพนักงานบริษัท
วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. . ทุกวันนี้มีสุขภาพ ร่างกายที่แข็งแรง	โสด	3.88	0.64	5.091	0.008*
	สมรส	3.60	0.74		
	อื่นๆ(หย่าร้าง/ เป็นหม้าย)	2.67	0.52		
2. ได้รับอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	โสด	3.17	0.717	11.880	0.000*
	สมรส	3.58	0.362		
	อื่นๆ(หย่าร้าง/ เป็นหม้าย)	2.39	0.694		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสถานะโสด

จำนวน 47 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานะสมรส

จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานะอื่นๆ(หย่าร้าง,เป็นหม้าย)

จำนวน 6 คน

จากตารางที่ 38 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และพนักงานที่มีสถานภาพ อื่นๆ(หย่าร้าง/เป็นหม้าย) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.008$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

ปัจจัยย่อยได้รับอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และพนักงานที่มีสถานภาพ อื่นๆ(หย่าร้าง/เป็นหม้าย) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของพนักงานบริษัท วิ่งฟง เพ็ลเก็จจั้ง จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานะภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	(หย่าร้าง/หม้าย)
โสด	3.88	-	0.143	0.018*
สมรส	3.60		-	0.002*
(หย่าร้าง/หม้าย)	2.67			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 39 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ(หย่าร้าง/เป็นหม้าย)
2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ(หย่าร้าง/เป็นหม้าย)

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้รับอาหารในแต่ละวัน
อย่างเพียงพอของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานะภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	(หย่าร้าง/หม้าย)
โสด	3.17	-	0.000*	0.032*
สมรส	3.58		-	0.000*
(หย่าร้าง/หม้าย)	2.39			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 40 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ
ทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับอาหารในแต่ละ
วันอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านย่อยได้รับอาหารในแต่ละ
วันอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ(หย่าร้าง/เป็นหม้าย)
2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านย่อยได้รับอาหารในแต่ละ
วันอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด
3. พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านย่อยได้รับอาหารในแต่ละวัน
อย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่นๆ(หย่าร้าง/เป็นหม้าย)

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟงแพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.ด้านร่างกาย	มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	2.84	0.52	4.685	0.012*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	2.71	0.40		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	2.43	0.38		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า จำนวน 59 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 18 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 16 คน

จากตารางที่ 41 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.84 รองลงมาคือพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 43

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	3.28	0.74	3.952	0.023*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	2.88	0.50		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	2.75	0.48		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า จำนวน 59 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 18 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 16 คน

จากตารางที่ 42 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.28 รองลงมาคือพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.023$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 44

ตารางที่ 43 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ้ก็เก็จจั้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า	2.84	-	0.338	0.003*
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	2.71	-	-	0.084
ปริญญาตรี ขึ้นไป	2.43	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 44 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า	3.32	-	0.061	0.016*
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.05	-	-	0.606
ปริญญาตรี ขึ้นไป	2.85	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 44 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีเห็นระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายของพนักงานบริษัท
วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้าน ร่างกาย	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพ ร่างกายที่แข็งแรง	มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	3.58	0.72	4.657	0.012*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.33	0.84		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	3.00	0.00		
2. ในปีที่ผ่านมา ไม่มี อาการเจ็บป่วยรุนแรง จนต้องนอน โรงพยาบาล	มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	4.90	0.40	4.430	0.015*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	4.67	0.69		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	4.38	1.15		
3. ได้รับอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	3.47	0.63	6.104	0.003*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.00	0.49		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	3.13	0.42		
4. ได้พักผ่อนนอน หลับในแต่ละวัน เพียงพอ	มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	3.25	0.82	9.974	0.000*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	2.78	1.06		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	2.13	1.09		

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายของพนักงานบริษัท ینگฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
5. ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	2.75	1.27	2.076	0.048*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	2.89	1.02		
	ปริญญาตรี ขึ้นไป	2.00	0.73		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า จำนวน 59 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 18 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป จำนวน 16 คน

จากตารางที่ 45 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 46

ปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีอาการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.90 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ($P=0.015$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 47

ปัจจัยย่อยได้รับอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P= 0.003$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 48

ปัจจัยย่อยได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.25 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P= 0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 49

ปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.89 รองลงมาคือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P= 0.048$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 50

ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของพนักงานบริษัท วิ่งฟง เพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยเทศษิตาตอนต้น หรือต่ำกว้า	มัธยเทศษิตาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยเทศษิตาตอนต้น หรือ ต่ำกว้า	3.58	-	0.192	0.004*
มัธยเทศษิตาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.33	-	-	0.161
ปริญญาตรี ขึ้นไป	3.00	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 46 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยเทศษิตาตอนต้น หรือต่ำกว้า มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีอาการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า	4.90	-	0.184	0.005*
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	4.67	-	-	0.190
ปริญญาตรี ขึ้นไป	4.38	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 47 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ในปีที่ผ่านมาไม่มีอาการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีอาการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป

ตารางที่ 48 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้รับอาหารในแต่ละวัน อย่างเพียงพอของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยเทศิกษาคอนตัน หรือต่ำกว่า	มัธยเทศิกษาคอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	ปริญญตรีชั้น ไป
มัธยเทศิกษาคอนตัน หรือ ต่ำกว่า	3.47	-	0.002*	0.003*
มัธยเทศิกษาคอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	3.00	-	-	0.519
ปริญญตรี ชั้นไป	3.13	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 48 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ได้รับอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยเทศิกษาคอนตัน หรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยเทศิกษาคอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า
2. พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยเทศิกษาคอนตัน หรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญตรีชั้นไป

ตารางที่ 49 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยเทศษาคอนตัน หรือต่ำกว่า	มัธยเทศษาคอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีขึ้นไป
มัธยเทศษาคอนตัน หรือ ต่ำกว่า	3.25	-	0.057	0.000*
มัธยเทศษาคอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	2.78	-	-	0.042*
ปริญญาตรี ขึ้นไป	2.13	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 49 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยเทศษาคอนตัน หรือต่ำกว่า มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
2. พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยเทศษาคอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยเทศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	มัธยเทศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	ปริญญตรีขึ้นไป
มัธยเทศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า	2.75	-	0.645	0.024*
มัธยเทศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า	2.89	-	-	0.027*
ปริญญตรี ขึ้นไป	2.00	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 50 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยเทศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญตรีขึ้นไป
2. พนักงานที่มีการศึกษาระดับ มัธยเทศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่ามีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญตรีขึ้นไป

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วังฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	Sig.
1.ด้านสิ่งแวดล้อม	พนักงานระดับปฏิบัติการ	2.80	0.046	0.81	7.058	0.009*
	พนักงานระดับจัดการ	2.85		0.47		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 77 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งพนักงานระดับจัดการ จำนวน 16 คน

จากตารางที่ 51 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า พนักงานระดับจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.009$) โดยพนักงานระดับจัดการมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	Sig.
1. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	2.91	0.216	1.19	5.175	0.025*
	พนักงานระดับจัดการ	3.13				
2. มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	พนักงานระดับปฏิบัติการ	2.79	0.042	0.92	4.194	0.043*
	พนักงานระดับจัดการ	2.75				
3. ที่ทำงานมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	พนักงานระดับปฏิบัติการ	2.66	0.412	0.95	9.745	0.002*
	พนักงานระดับจัดการ	2.25				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 77 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งพนักงานระดับจัดการ จำนวน 16 คน

จากตารางที่ 52 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านย่อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และพนักงานระดับจัดการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.135$) โดยพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความ

คิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน มากกว่าพนักงานระดับจัดการ

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ในขณะที่พนักงานระดับจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.043$) โดยพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มากกว่าพนักงานระดับจัดการ

ปัจจัยย่อยที่ทำงานมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ในขณะที่พนักงานระดับจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) โดยพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ทำงานมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานระดับจัดการ

ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามแผนกงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ฝ่าย/แผนก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.ด้านจิตใจ	ฝ่ายผลิต	3.44	0.54	5.378	0.006*
	ฝ่ายคุณภาพ	3.91	0.52		
	ฝ่ายอื่นๆ	3.22	0.56		
2.ด้านความมั่นคง	ฝ่ายผลิต	2.79	0.377	3.500	0.034*
	ฝ่ายคุณภาพ	2.52	0.145		
	ฝ่ายอื่นๆ	2.94	0.531		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายผลิต

จำนวน 69 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายคุณภาพ

จำนวน 12 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายอื่นๆ

จำนวน 12 คน

จากตารางที่ 53 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนก/ฝ่าย พบว่า พนักงานที่ทำงานในฝ่ายคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ พนักงานที่ทำงานในฝ่ายผลิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และพนักงานที่ทำงานในฝ่ายอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 54

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนก/ฝ่าย พบว่า พนักงานที่ทำงานในฝ่ายอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 รองลงมาคือ พนักงานที่ทำงานในฝ่ายผลิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และพนักงานที่ทำงานในฝ่ายคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.011$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 55

ตารางที่ 54 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจของพนักงานบริษัท วิกฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามแผนก/ฝ่าย

ฝ่าย/แผนก	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายคุณภาพ	อื่นๆ
ฝ่ายผลิต	3.44	-	0.006*	0.002*
ฝ่ายคุณภาพ	3.91	-	-	0.202
อื่นๆ	3.22	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 54 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานในแต่ละแผนก/ฝ่าย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่ทำงานในฝ่ายคุณภาพมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานในฝ่ายผลิต
2. พนักงานที่ทำงานในฝ่ายฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานในฝ่ายอื่นๆ

ตารางที่ 55 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิกฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามแผนก/ฝ่าย

ฝ่าย/แผนก	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายคุณภาพ	อื่นๆ
ฝ่ายผลิต	2.79	-	0.010*	0.994
ฝ่ายคุณภาพ	2.52	-	-	0.049*
อื่นๆ	2.94	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 55 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานในแต่ละแผนก/ฝ่าย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่ทำงานในฝ่ายอื่นๆมีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานในฝ่ายคุณภาพ

2. พนักงานที่ทำงานในฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานในฝ่ายคุณภาพ

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามแผนก/ฝ่าย

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ฝ่าย/แผนก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. สามารถจัดการความเครียดจากการทำงานอย่างเหมาะสม	ฝ่ายผลิต	3.08	0.85	7.806	0.001*
	ฝ่ายคุณภาพ	3.83	0.72		
	ฝ่ายอื่นๆ	2.50	0.79		
2. มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจยามทุกข์	ฝ่ายผลิต	3.41	0.85	2.647	0.076*
	ฝ่ายคุณภาพ	2.83	0.72		
	ฝ่ายอื่นๆ	3.33	0.49		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายผลิต จำนวน 69 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายคุณภาพ จำนวน 12 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายอื่นๆ จำนวน 12 คน

จากตารางที่ 56 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนก/ฝ่าย พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานอย่างเหมาะสม ของพนักงานที่ทำงานในฝ่ายคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ พนักงานที่ทำงานในฝ่ายผลิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และพนักงานที่ทำงานในฝ่ายอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 57

ปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจยามทุกข์ของพนักงานที่ทำงานในฝ่ายผลิต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ พนักงานที่ทำงานในฝ่ายอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และพนักงานที่

ทำงานในฝ่ายคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 58

ตารางที่ 57 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานอย่างเหมาะสม ของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัดโดยจำแนกตามแผนก/ฝ่าย

ฝ่าย/แผนก	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายคุณภาพ	อื่นๆ
ฝ่ายผลิต	3.08	-	0.005*	0.026*
ฝ่ายคุณภาพ	3.83	-	-	0.000*
อื่นๆ	2.50	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 57 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานในแต่ละแผนก/ฝ่าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานอย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่ทำงานในฝ่ายคุณภาพ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานอย่างเหมาะสม มากกว่าพนักงานที่ทำงานในฝ่ายผลิต
2. พนักงานที่ทำงานในฝ่ายคุณภาพ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานอย่างเหมาะสม มากกว่าพนักงานที่ทำงานในฝ่ายอื่นๆ
3. พนักงานที่ทำงานในฝ่ายผลิต มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานอย่างเหมาะสม มากกว่าพนักงานที่ทำงานในฝ่ายอื่นๆ

ตารางที่ 58 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจยามทุกข์ ของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามแผนก/ฝ่าย

ฝ่าย/แผนก	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายคุณภาพ	อื่นๆ
ฝ่ายผลิต	3.08	-	0.024*	0.772
ฝ่ายคุณภาพ	3.83	-	-	0.127
อื่นๆ	2.50	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 58 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานในแต่ละแผนก/ฝ่าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจยามทุกข์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือพนักงานที่ทำงานในฝ่ายคุณภาพ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจยามทุกข์ มากกว่าพนักงานที่ทำงานในฝ่ายผลิต

ตารางที่ 59 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามแผนก/ฝ่าย

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคง	ฝ่าย/แผนก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางบริษัทฯจัดให้	ฝ่ายผลิต	2.75	0.85	6.416	0.002*
	ฝ่ายคุณภาพ	1.83	0.72		
	ฝ่ายอื่นๆ	2.83	0.79		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายผลิต

จำนวน 69 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายคุณภาพ

จำนวน 12 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายอื่นๆ

จำนวน 12 คน

จากตารางที่ 59 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนก/ฝ่าย พบว่า ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจใน

สวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางบริษัทจัดให้ ของพนักงานที่ทำงานในฝ่ายอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.83 รองลงมาคือ พนักงานที่ทำงานในฝ่ายผลิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 และพนักงานที่ทำงานในฝ่ายคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.83 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 60

ตารางที่ 60 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ ของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามแผนก/ฝ่าย

ฝ่าย/แผนก	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายคุณภาพ	อื่นๆ
ฝ่ายผลิต	2.75	-	0.001*	0.763
ฝ่ายคุณภาพ	1.83	-	-	0.005*
อื่นๆ	2.83			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 60 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานในแต่ละแผนก/ฝ่าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่ทำงานในฝ่ายอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มากกว่าพนักงานที่ทำงานในฝ่ายคุณภาพ
2. พนักงานที่ทำงานในฝ่ายผลิต มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ มากกว่าพนักงานที่ทำงานในฝ่ายคุณภาพ

ตารางที่ 61 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ (บาท)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 5,000	3.58	0.55	4.349	0.016*
	5,001-10,000	3.54	0.85		
	10,001 ขึ้นไป	3.16	0.49		
2.ด้านความมั่นคง	ต่ำกว่า 5,000	2.62	0.29	8.004	0.001*
	5,001-10,000	2.87	0.39		
	10,001 ขึ้นไป	2.83	0.46		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 29 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 5,001-10,000 บาท จำนวน 44 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 10,001 ขึ้นไป จำนวน 20 คน

จากตารางที่ 61 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.58 รองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และพนักงานที่มีรายได้ 10,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 62

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้พบว่า พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 2.87 พนักงานที่มีรายได้รายได้ 10,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 63

ตารางที่ 62 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจ ของพนักงานบริษัท วิกฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000	3.58	-	0.747	0.008*
5,001-10,000	3.54		-	0.010*
10,001ขึ้นไป	3.16			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 62 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001 บาท ขึ้นไป
2. พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 63 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคง ของพนักงานบริษัท วิกฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000	2.62	-	0.000*	0.196
5,001-10,000	2.87		-	0.040*
10,001ขึ้นไป	2.83			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 63 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคง มากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001 บาท ขึ้นไป

2. พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคง มากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท

ตารางที่ 64 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระดับรายได้

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ฝ่าย/แผนก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. มีสมาธิตลอดการทำงาน	ต่ำกว่า 5,000	4.00	0.93	14.985	0.000*
	5,001-10,000	3.14	0.63		
	10,001 ขึ้นไป	2.90	0.55		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายผลิต

จำนวน 69 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายคุณภาพ

จำนวน 12 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายอื่นๆ

จำนวน 12 คน

จากตารางที่ 64 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนก/ฝ่าย พบว่า ปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดการทำงาน ของพนักงานที่รายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และพนักงานที่มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 66

ตารางที่ 65 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยปัจจัยย่อยมีสมมติตลอดการทำงาน ของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000	4.00	-	0.000*	0.000*
5,001-10,000	3.14		-	0.265
10,001ขึ้นไป	2.90			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 65 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสมมติตลอดการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสมมติตลอดการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท
2. พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสมมติตลอดการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 66 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระดับรายได้

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคง	ฝ่าย/แผนก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 5,000	2.48	0.74	12.167	0.000*
	5,001-10,000	3.41	0.79		
	10,001 ขึ้นไป	3.10	0.85		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายผลิต จำนวน 69 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายคุณภาพ จำนวน 12 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายอื่นๆ จำนวน 12 คน

จากตารางที่ 66 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนก/ฝ่าย พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของพนักงานที่รายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 68

ตารางที่ 67 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000	2.48	-	0.000*	0.149
5,001-10,000	3.41		-	0.008*
10,001ขึ้นไป	3.10			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 67 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป

2. พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท

ตารางที่ 68 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 1 ปี	2.84	0.422	3.922	0.006*
	1-2 ปี	2.44	0.365		
	2-3 ปี	2.69	0.740		
	3-4 ปี	2.96	0.575		
	มากกว่า 5 ปี	2.92	0.433		
2.ด้านความมั่นคง	ต่ำกว่า 1 ปี	2.59	0.319	3.441	0.012*
	1-2 ปี	2.88	0.410		
	2-3 ปี	2.78	0.314		
	3-4 ปี	2.89	0.266		
	มากกว่า 5 ปี	2.84	0.374		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 37 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-2 ปี จำนวน 24 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 2-3 ปี จำนวน 10 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 3-4 ปี จำนวน 8 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 68 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 2.96 พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 และพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 70

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.89 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 และพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 71

ตารางที่ 69 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แฟ็คเก็จจิ่ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-3 ปี	3-4 ปี	มากกว่า 5 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	2.84	-	0.002*	1.000	1.000	1.000
1-2 ปี	2.44		-	0.984	0.327	0.020*
2-3 ปี	2.69			-	0.992	0.993
3-4 ปี	2.96				-	1.000
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	2.92					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 69 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่คือ

- 1.พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี
- 2.พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี

ตารางที่ 70 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-3 ปี	3-4 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	2.59	-	0.002*	0.126	0.029*	0.022*
1-2 ปี	2.88		-	0.441	0.948	0.745
2-3 ปี	2.78			-	0.504	0.662
3-4 ปี	2.89				-	0.759
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	2.84					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 70 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่าง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่คือ

- 1.พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 3-4 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคง มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี
- 2.พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคง มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี
- 3.พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคง มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 71 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายของพนักงานบริษัท
วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพ ร่างกายที่แข็งแรง	ต่ำกว่า 1 ปี	3.76	0.723	3.894	0.006*
	1-2 ปี	3.17	0.381		
	2-3 ปี	3.40	0.843		
	3-4 ปี	3.25	0.463		
	มากกว่า 5 ปี	3.14	0.864		
2. ได้พักผ่อนนอนหลับ ในแต่ละวันเพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.24	0.863	3.755	0.007*
	1-2 ปี	2.33	1.129		
	2-3 ปี	3.00	1.333		
	3-4 ปี	3.25	0.886		
	มากกว่า 5 ปี	3.14	0.363		
3. ได้รับการตรวจ สุขภาพประจำปีอย่าง เพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	2.81	1.244	4.614	0.002*
	1-2 ปี	2.08	0.881		
	2-3 ปี	2.00	1.155		
	3-4 ปี	3.50	0.926		
	มากกว่า 5 ปี	3.14	1.027		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 37 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-2 ปี จำนวน 24 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 2-3 ปี จำนวน 10 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 3-4 ปี จำนวน 8 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 71 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพ
ร่างกายที่แข็งแรง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ
งานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-3 ปี มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 72

ปัจจัยย่อยได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันเพียงพอ จำแนกตามอายุงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.25 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.007$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 73

ปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ จำแนกตามอายุงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 และพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 74

ตารางที่ 72 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อย ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของพนักงานบริษัท วิ่งฟ่ง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-3 ปี	3-4 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.76	-	0.001*	0.939	0.214	0.249
1-2 ปี	3.17		-	0.996	1.000	1.000
2-3 ปี	3.40			-	1.000	0.998
3-4 ปี	3.25				-	1.000
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.14					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 72 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี

ตารางที่ 73 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อย ได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันเพียงพอของพนักงานบริษัท วิ่งฟ่ง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-3 ปี	3-4 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.24	-	0.017*	1.000	1.000	1.000
1-2 ปี	2.33		-	0.872	0.279	0.029*
2-3 ปี	3.00			-	1.000	1.000
3-4 ปี	3.25				-	1.000
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.14					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 73 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1.พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี

2.พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี

ตารางที่ 74 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อย ได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปีอย่างเพียงพอของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-3 ปี	3-4 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	2.81	-	0.013*	0.040*	0.110	0.336
1-2 ปี	2.08		-	0.840	0.002*	0.005*
2-3 ปี	2.00			-	0.005*	0.013*
3-4 ปี	3.50				-	0.463
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.14					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 74 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปีอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ดังนี้

1.พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 3-4 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี

2.พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 3-4 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-3 ปี

3.พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี

4.พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจุบันได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-3 ปี

5.พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี

6.พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันได้รับการตรวจสอบคุณภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-3 ปี

ตารางที่ 75 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงของพนักงานบริษัท
วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคง	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ไม่มีหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้	ต่ำกว่า 1 ปี	3.92	0.894	7.407	0.000*
	1-2 ปี	3.42	0.776		
	2-3 ปี	3.60	1.075		
	3-4 ปี	4.25	0.886		
	มากกว่า 5 ปี	4.86	0.363		
2. มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 1 ปี	2.32	0.475	3.009	0.022*
	1-2 ปี	2.75	0.847		
	2-3 ปี	2.60	0.516		
	3-4 ปี	2.50	0.535		
	มากกว่า 5 ปี	2.86	0.363		
3. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตัวเอง	ต่ำกว่า 1 ปี	2.49	0.837	10.531	0.000*
	1-2 ปี	3.17	0.702		
	2-3 ปี	3.60	0.516		
	3-4 ปี	3.50	0.535		
	มากกว่า 5 ปี	3.71	0.726		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 37 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-2 ปี จำนวน 24 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 2-3 ปี จำนวน 10 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 3-4 ปี จำนวน 8 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 75 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อย ไม่มีหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ของพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.86 รองลงมาคือพนักงานที่มี

อายุงานระหว่าง 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.4000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 76

ปัจจัยย่อย มีความพึงพอใจในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.86 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 และพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.022$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 77

ปัจจัยย่อย งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตัวเอง ของพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.71 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 78

ตารางที่ 76 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อย ไม่มีหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนชำระได้ ของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-3 ปี	3-4 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.92	-	0.214	0.994	0.989	0.000*
1-2 ปี	3.42		-	1.000	0.316	0.000*
2-3 ปี	3.60			-	0.861	0.047*
3-4 ปี	4.25				-	0.650
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	4.86					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 76 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนชำระได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนชำระได้ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนชำระได้ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-3 ปี
3. พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนชำระได้ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี

ตารางที่ 77 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อย มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานบริษัท วังพง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-3 ปี	3-4 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	2.32	-	0.276	0.805	0.995	0.002*
1-2 ปี	2.75		-	1.000	0.985	1.000
2-3 ปี	2.60			-	1.000	0.887
3-4 ปี	2.50				-	0.726
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	2.86					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 77 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 78 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อย งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามอายุ งาน

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-3 ปี	3-4 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	2.49	-	0.001*	0.000*	0.001*	0.000*
1-2 ปี	3.17		-	0.122	0.271	0.030*
2-3 ปี	3.60			-	0.776	0.709
3-4 ปี	3.50				-	0.514
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.71					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 78 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี
2. พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี
3. พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-3 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี
4. พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 3-4 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี
5. พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังตารางที่ 79

ตารางที่ 79 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม			
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านร่างกาย	0.322**	0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านจิตใจ	0.665**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.468**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.465**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.695**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ด้านความมั่นคง	0.448**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 79 พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมาก พนักงานก็จะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทั้ง 6 ด้านมากตามไปด้วยเช่นกัน และเมื่อพิจารณาเป็นปัจจัยรายด้าน พบว่า

ปัจจัยด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.322 แสดงว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทาง

ตารางที่ 80 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม				R	R Square
	B	Beta	t	Sig.		
1. ด้านร่างกาย	-0.73	-0.045	-0.530	0.597	0.785	0.617
2. ด้านจิตใจ	0.620	0.433	3.448	0.001*		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-0.159	-0.138	-1.188	0.238		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.096	0.091	0.787	0.434		
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.586	0.401	3.326	0.001*		
6. ด้านความมั่นคง	0.373	0.194	2.369	0.020*		

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 80 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการผกผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.785$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 61.70 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท วิ่งฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด อีกร้อยละ 38.30 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน(B) เท่ากับ 0.433 รองมาคือ ด้านจิตวิญญาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน(B) เท่ากับ 0.401 และด้านความมั่นคง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน(B) เท่ากับ 0.194 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรสามารถเพิ่มระดับความคิดเห็นของพนักงานในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง ได้แล้วพนักงานก็จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน รวมทั้งสิ้น 93 คน นั้นพบข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 81 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
1	บริษัทควรปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ และความสะอาดของห้องพักพนักงาน	4 (4.30)
2	บริษัทควรจัดสถานที่พักผ่อนในช่วงเวลาพักให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม	2 (2.15)
3	ผู้บริหารควรจัดการความเครียดจากการทำงานให้เหมาะสม	2 (2.15)
4	บริษัทควรมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน	1 (1.08)
รวม		9 (9.68)

จากตารางที่ 81 พบว่า พนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด ที่ระบุข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 9.68 ดังนี้

เสนอแนะให้บริษัทบริษัทควรปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ และความสะอาดของห้องพักพนักงานจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 เสนอให้ทางบริษัทควรจัดสถานที่พักผ่อนในช่วงเวลาพักให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.15 เสนอให้ทางผู้บริหารควรจัดการความเครียดจากการทำงานให้เหมาะสม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.15 และเสนอให้ทางบริษัทควรมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.08