

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานในทุกแผนกงาน/ฝ่าย รวมทั้งสิ้น 120 คน โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ดังนี้

3.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample T-Test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ แผนกงาน/ฝ่าย และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) ใช้ศึกษาความแตกต่างระหว่าง อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน กับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด จำแนกตาม เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	40	33.33
หญิง	80	66.67
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานของบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.67 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด จำแนกตาม อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
20 – 30 ปี	34	28.33
31 – 40 ปี	44	36.67
41 – 50 ปี	30	25.00
51 – 60 ปี	12	10.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานของบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด มีอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมาคือ มีอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.33 อายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 และอายุ 51 – 60 ปี ร้อยละ 10.00

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	26	21.67
สมรส	85	70.83
หย่าร้าง/หม้าย	9	7.50
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานของบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ส่วนใหญ่สมรส คิดเป็นร้อยละ 70.83 รองลงมาคือโสด คิดเป็นร้อยละ 21.67 และหย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 7.50

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	85	70.83
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	20	16.67
อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	8	6.67
ปริญญาตรี	7	5.83
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานของบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 70.83 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 16.67 อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 6.67 และปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.83

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด จำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	112	93.33
ฝ่ายขาย ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	8	6.67
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานของบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายผลิต/โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 93.33 และทำงานในฝ่ายขาย ฝ่ายจัดการและสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 6.67

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	116	96.67
10,000 – 20,000 บาท	4	3.33
มากกว่า 20,000 บาท	0	0.00
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานของบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 96.67 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.33

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	17	14.17
1 ปี – 5 ปี	39	32.50
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	64	53.33
รวม	120	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานของบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.55 รองลงมาคือ 1 ปี – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 และต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.17

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด

ปัจจัยด้านร่างกาย ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	11 (9.17)	35 (29.17)	71 (59.16)	1 (0.83)	2 (1.67)	3.43 (มาก)	5
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล*	0 (0.00)	2 (1.67)	10 (8.33)	31 (25.83)	77 (64.17)	4.52 (มากที่สุด)	1
3. การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	28 (23.33)	43 (35.84)	48 (40.00)	0 (0.00)	1 (0.83)	3.81 (มาก)	3
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	32 (26.67)	41 (34.17)	45 (37.50)	1 (0.83)	1 (0.83)	3.85 (มาก)	2
5. การออกกำลังกายสม่ำเสมอ	4 (3.33)	8 (6.67)	62 (51.67)	31 (25.83)	15 (12.50)	2.63 (ปานกลาง)	6
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	28 (23.33)	30 (25.00)	53 (44.17)	8 (6.67)	1 (0.83)	3.63 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.65 (มาก)	

*ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานของบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ จำกัด มีความคิดเห็น
ในปัจจุบันด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บ
ป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การรับประทานอาหารในแต่ละ
วันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.81 การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และทุกวันนี้มี
สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การออกกำลังกาย
สม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด

ปัจจัยด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความสามารถจัดการกับ ความเครียดจากการทำงาน	22 (18.33)	20 (16.67)	66 (55.00)	10 (8.33)	2 (1.67)	3.42 (มาก)	7
2. ความสามารถปรึกษา หัวหน้างานเมื่อมีปัญหาใน การทำงาน	17 (14.17)	29 (24.17)	64 (53.33)	6 (5.00)	4 (3.33)	3.41 (มาก)	8
3. ความพึงพอใจในความ เป็นตัวเอง	49 (40.83)	47 (39.17)	21 (17.50)	1 (0.83)	2 (1.67)	4.17 (มาก)	1
4. ความพึงพอใจในความ เป็นอยู่ทุกวันนี้	17 (14.17)	26 (21.67)	68 (56.66)	5 (4.17)	4 (3.33)	3.39 (ปานกลาง)	9
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จ ของงานที่ได้รับมอบหมาย	24 (20.00)	47 (39.17)	44 (36.66)	3 (2.50)	2 (1.67)	3.73 (มาก)	5
6. การมีสมาธิตลอดเวลาใน การทำงาน	29 (24.17)	53 (44.17)	34 (28.33)	3 (2.50)	1 (0.83)	3.88 (มาก)	3
7. ความสามารถเป็นที่พึ่ง ของคนในครอบครัว	50 (41.67)	43 (35.83)	24 (20.00)	2 (1.67)	1 (0.83)	4.16 (มาก)	2
8. การมีความสุขในการ ทำงาน	28 (23.33)	42 (35.00)	47 (39.17)	0 (0.00)	3 (2.50)	3.77 (มาก)	4
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจใน ยามทุกข์	30 (25.00)	32 (26.66)	50 (41.67)	5 (4.17)	3 (2.50)	3.68 (มาก)	6
ค่าเฉลี่ยรวม						3.73 (มาก)	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานของบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด มีความคิดเห็น
ในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 การมีส
มาติดตลอดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 การมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.77 ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 การมีสิ่งยึดเหนี่ยว
จิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.41

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความพึงพอใจในความ
เป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผล ความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	24 (20.00)	40 (33.33)	52 (43.33)	2 (1.67)	2 (1.67)	3.68 (มาก)	4
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	24 (20.00)	57 (47.50)	36 (30.00)	2 (1.67)	1 (0.83)	3.84 (มาก)	2
3. คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	30 (25.00)	44 (36.67)	39 (32.50)	4 (3.33)	3 (2.50)	3.78 (มาก)	3
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง	34 (28.33)	56 (46.67)	27 (22.50)	2 (1.67)	1 (0.83)	4.00 (มาก)	1
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	15 (12.50)	44 (36.67)	55 (45.83)	4 (3.33)	2 (1.67)	3.55 (มาก)	6
6. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	14 (11.67)	58 (48.33)	41 (34.17)	3 (2.50)	4 (3.33)	3.63 (มาก)	5
7. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	5 (4.17)	29 (24.17)	74 (61.66)	7 (5.83)	5 (4.17)	3.18 (ปานกลาง)	9
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	13 (10.83)	27 (22.50)	67 (55.83)	5 (4.17)	8 (6.67)	3.27 (ปานกลาง)	8
9. การได้เข้าร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของบริษัทฯ	22 (18.34)	40 (33.33)	44 (36.67)	7 (5.83)	7 (5.83)	3.53 (มาก)	7
ค่าเฉลี่ยรวม						3.61 (มาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานของบริษัท กิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และการได้เข้าร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผล ความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน	7 (5.83)	36 (30.00)	66 (55.00)	6 (5.00)	5 (4.17)	3.28 (ปานกลาง)	2
2. สถานที่ทำงานมี สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	1 (0.83)	21 (17.50)	73 (60.84)	18 (15.00)	7 (5.83)	2.93 (ปานกลาง)	8
3. ความพึงพอใจใน วันหยุดที่ได้รับ	8 (6.67)	14 (11.67)	74 (61.66)	15 (12.50)	9 (7.50)	2.98 (ปานกลาง)	7
4. การยอมรับใน กฎระเบียบของบริษัทฯ	8 (6.67)	25 (20.83)	81 (67.50)	3 (2.50)	3 (2.50)	3.27 (ปานกลาง)	3
5. การเดินทางไปทำงาน ได้อย่างสะดวก	19 (15.83)	55 (45.83)	43 (35.83)	2 (1.67)	1 (0.83)	3.74 (มาก)	1
6. ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินในขณะที่ ทำงาน	6 (5.00)	37 (30.83)	64 (53.33)	11 (9.17)	2 (1.67)	3.28 (ปานกลาง)	2
7. ความพึงพอใจในสิ่ง อำนวยความสะดวกที่ บริษัทฯ จัดให้	5 (4.17)	24 (20.00)	70 (58.33)	10 (8.33)	11 (9.17)	3.02 (ปานกลาง)	6
8. บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความ ปลอดภัยในการทำงาน อย่างเพียงพอ	1 (0.83)	48 (40.00)	50 (41.67)	16 (13.33)	5 (4.17)	3.20 (ปานกลาง)	5
9. การมีอุปกรณ์ช่วยใน การทำงานอย่างเพียงพอ	5 (4.17)	35 (29.17)	68 (56.66)	7 (5.83)	5 (4.17)	3.23 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.21 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานของบริษัท กิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.21 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 . บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผล ความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การทำงานที่บริษัทฯมีความหมาย และมีความสำคัญต่อตนเอง	33 (27.50)	68 (56.66)	15 (12.50)	2 (1.67)	2 (1.67)	4.07 (มาก)	1
2. การได้รับการยอมรับ หรือคำ ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	1 (0.83)	18 (15.00)	84 (70.00)	9 (7.50)	8 (6.67)	2.96 (ปานกลาง)	10
3. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	11 (9.17)	55 (45.83)	48 (40.00)	4 (3.33)	2 (1.67)	3.58 (มาก)	6
4. ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า แก่สังคม	29 (24.16)	35 (29.17)	48 (40.00)	5 (4.17)	3 (2.50)	3.68 (มาก)	4
5. ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้	33 (27.50)	49 (40.83)	34 (28.33)	2 (1.67)	2 (1.67)	3.91 (มาก)	2
6. การมีความคิดที่จะลาออกไป หางานใหม่*	2 (1.67)	6 (5.00)	30 (25.00)	25 (20.83)	57 (47.50)	4.07 (มาก)	1
7. ความมั่นใจในความมั่นคงของ บริษัทฯ และทีมผู้บริหาร	31 (25.83)	35 (29.17)	46 (38.33)	6 (5.00)	2 (1.67)	3.73 (มาก)	3
8. การใช้ความรู้ความสามารถใน งานได้อย่างเต็มที่	22 (18.33)	44 (36.67)	42 (35.00)	9 (7.50)	3 (2.50)	3.61 (มาก)	5
9. การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียง ของบริษัทฯ	18 (15.00)	17 (14.17)	55 (45.83)	21 (17.50)	9 (7.50)	3.12 (ปานกลาง)	8
10. การมีโอกาสได้พัฒนา ความสามารถในงานอย่าง ต่อเนื่อง	15 (12.50)	32 (26.67)	53 (44.17)	32 (26.67)	15 (12.50)	3.29 (ปานกลาง)	7
11. ความสามารถทำกิจกรรมทาง ศาสนาได้ตามความต้องการ	6 (5.00)	22 (18.33)	71 (59.17)	13 (10.83)	8 (6.67)	3.04 (ปานกลาง)	9
ค่าเฉลี่ยรวม						3.55 (มาก)	

*ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานของบริษัท กิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 การไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทฯ แห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผล ความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4 (3.33)	17 (14.17)	85 (70.83)	11 (9.17)	3 (2.50)	3.07 (ปานกลาง)	4
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	3 (2.50)	14 (11.67)	79 (65.83)	21 (17.50)	3 (2.50)	2.94 (ปานกลาง)	6
3. การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	2 (1.67)	24 (20.00)	71 (59.16)	14 (11.67)	9 (7.50)	2.97 (ปานกลาง)	5
4. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้*	5 (4.17)	7 (5.83)	59 (49.16)	23 (19.17)	26 (21.67)	3.48 (มาก)	2
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้	1 (0.83)	11 (9.17)	72 (60.00)	24 (20.00)	12 (10.00)	2.71 (ปานกลาง)	7
6. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	28 (23.34)	36 (30.00)	48 (40.00)	4 (3.33)	4 (3.33)	3.67 (มาก)	1
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	1 (0.83)	6 (5.00)	60 (50.00)	26 (21.67)	27 (22.50)	2.40 (น้อย)	8
8. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1 (0.83)	2 (1.67)	37 (30.83)	38 (31.67)	42 (35.00)	2.02 (น้อย)	9
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	7 (5.83)	25 (20.84)	79 (65.83)	5 (4.17)	4 (3.33)	3.22 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม						2.94 (ปานกลาง)	

*ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานของบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.94 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และการไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 และการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.02

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	9 (7.50)	48 (40.00)	59 (49.16)	2 (1.67)	2 (1.67)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานของบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านร่างกาย	3.65	มาก	2
2. ด้านจิตใจ	3.73	มาก	1
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.61	มาก	3
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.21	ปานกลาง	5
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.55	มาก	4
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	2.94	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานของบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด มีความคิดในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ จำกัด

ตารางที่ 16 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ชาย	3.72	0.47	1.071	0.287
	หญิง	3.61	0.57		
2. ด้านจิตใจ	ชาย	3.70	0.41	- 0.498	0.619
	หญิง	3.75	0.69		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย	3.62	0.54	0.225	0.822
	หญิง	3.60	0.68		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.32	0.41	1.508	0.134
	หญิง	3.16	0.58		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ชาย	3.43	0.41	- 1.676	0.096
	หญิง	3.61	0.72		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย	3.01	0.34	1.399	0.164
	หญิง	2.90	0.43		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 80 คน

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.287)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.619)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.822$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.134$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.096$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.164$)

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ชาย	3.50	0.72	0.000	1.000
	หญิง	3.50	0.75		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 80 คน

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.50 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=1.000$)

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ไม่เกิน 30 ปี	3.60	0.434	2.007	0.117
	31 – 40 ปี	3.69	0.617		
	41 – 50 ปี	3.52	0.546		
	51 – 60 ปี	3.94	0.440		
2. ด้านจิตใจ	ไม่เกิน 30 ปี	3.57	0.483	3.589	0.016*
	31 – 40 ปี	3.77	0.608		
	41 – 50 ปี	3.69	0.709		
	51 – 60 ปี	4.20	0.431		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่เกิน 30 ปี	3.62	0.582	1.981	0.121
	31 – 40 ปี	3.51	0.689		
	41 – 50 ปี	3.59	0.674		
	51 – 60 ปี	4.00	0.242		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่เกิน 30 ปี	3.21	0.510	0.564	0.640
	31 – 40 ปี	3.15	0.462		
	41 – 50 ปี	3.27	0.660		
	51 – 60 ปี	3.33	0.492		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่เกิน 30 ปี	3.26	0.548	5.104	0.002*
	31 – 40 ปี	3.63	0.665		
	41 – 50 ปี	3.57	0.595		
	51 – 60 ปี	4.01	0.577		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่เกิน 30 ปี	2.79	0.416	3.368	0.021*
	31 – 40 ปี	2.94	0.321		
	41 – 50 ปี	3.01	0.462		
	51 – 60 ปี	3.18	0.403		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 34 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 44 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 12 คน

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และอายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.117$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.016$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 20

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.121$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 อายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.640$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 21

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.021$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ไม่เกิน 30 ปี	3.56	0.824	1.153	0.331
	31 – 40 ปี	3.39	0.689		
	41 – 50 ปี	3.67	0.758		
	51 – 60 ปี	3.33	0.492		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 34 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 44 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 12 คน

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และอายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.331$)

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.57	-	0.135	0.418	0.002*
31 – 40 ปี	3.77		-	0.555	0.025*
41 – 50 ปี	3.69			-	0.011*
51 – 60 ปี	4.20				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 20 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.26	-	0.008*	0.046*	0.000*
31 – 40 ปี	3.63		-	0.654	0.062
41 – 50 ปี	3.57			-	0.037*
51 – 60 ปี	4.01				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
4. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	2.79	-	0.091	0.028*	0.004*
31 – 40 ปี	2.94		-	0.477	0.075
41 – 50 ปี	3.01			-	0.224
51 – 60 ปี	3.18				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.26	0.618	3.712	0.014*
	31 – 40 ปี	3.59	1.041		
	41 – 50 ปี	3.10	0.923		
	51 – 60 ปี	4.00	1.044		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.62	0.888	2.215	0.090
	31 – 40 ปี	3.14	0.905		
	41 – 50 ปี	3.50	0.861		
	51 – 60 ปี	3.58	0.996		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ไม่เกิน 30 ปี	3.97	0.904	1.979	0.121
	31 – 40 ปี	4.18	0.870		
	41 – 50 ปี	4.17	0.874		
	51 – 60 ปี	4.67	0.492		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ไม่เกิน 30 ปี	3.41	0.743	2.436	0.068
	31 – 40 ปี	3.14	0.905		
	41 – 50 ปี	3.60	0.968		
	51 – 60 ปี	3.75	0.965		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ไม่เกิน 30 ปี	3.53	0.748	2.682	0.050*
	31 – 40 ปี	3.70	0.904		
	41 – 50 ปี	3.77	0.935		
	51 – 60 ปี	4.33	0.651		
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.53	0.788	4.219	0.007*
	31 – 40 ปี	3.95	0.806		
	41 – 50 ปี	3.97	0.850		
	51 – 60 ปี	4.42	0.669		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ไม่เกิน 30 ปี	3.79	0.880	5.365	0.002*
	31 – 40 ปี	4.43	0.695		
	41 – 50 ปี	4.00	0.947		
	51 – 60 ปี	4.58	0.669		

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
8. การมีความสุขในการทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.41	0.892	4.716	0.004*
	31 – 40 ปี	3.91	0.830		
	41 – 50 ปี	3.70	0.877		
	51 – 60 ปี	4.42	0.793		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ไม่เกิน 30 ปี	3.56	0.786	2.475	0.065
	31 – 40 ปี	3.86	0.955		
	41 – 50 ปี	3.37	1.098		
	51 – 60 ปี	4.08	1.084		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 34 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 44 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 12 คน

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจจำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานของพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และอายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.014$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 24

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.050$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 25

ปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.007$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 26

ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 อายุ 41 - 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อายุ 41 - 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัท กิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.26	-	0.119	0.471	0.018*
31 – 40 ปี	3.59		-	0.024*	0.170
41 – 50 ปี	3.10			-	0.005*
51 – 60 ปี	4.00				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 41 - 50 ปี

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.53	-	0.368	0.267	0.006*
31 – 40 ปี	3.70		-	0.758	0.025*
41 – 50 ปี	3.77			-	0.053
51 – 60 ปี	4.33				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของพนักงานบริษัท กิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.53	-	0.022*	0.031*	0.001*
31 – 40 ปี	3.95		-	0.949	0.079
41 – 50 ปี	3.97			-	0.102
51 – 60 ปี	4.42				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของพนักงานบริษัท กิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.79	-	0.001*	0.316	0.005*
31 – 40 ปี	4.43		-	0.027*	0.570
41 – 50 ปี	4.00			-	0.039*
51 – 60 ปี	4.58				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย

ความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวมากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี
4. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.41	-	0.012*	0.182	0.001*
31 – 40 ปี	3.91		-	0.305	0.071
41 – 50 ปี	3.70			-	0.016*
51 – 60 ปี	4.42				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. การทำงานที่บริษัทมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง	ไม่เกิน 30 ปี	3.79	0.808	3.149	0.028*
	31 – 40 ปี	4.30	0.632		
	41 – 50 ปี	3.97	0.850		
	51 – 60 ปี	4.25	0.866		
2. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.09	0.830	1.712	0.168
	31 – 40 ปี	2.77	0.803		
	41 – 50 ปี	3.00	0.525		
	51 – 60 ปี	3.17	0.389		
3. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ไม่เกิน 30 ปี	3.38	0.853	1.213	0.308
	31 – 40 ปี	3.70	0.632		
	41 – 50 ปี	3.63	0.890		
	51 – 60 ปี	3.50	0.674		
4. ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม	ไม่เกิน 30 ปี	3.50	0.896	1.416	0.242
	31 – 40 ปี	3.68	1.052		
	41 – 50 ปี	3.70	0.915		
	51 – 60 ปี	4.17	0.937		
5. ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทฯ แห่งนี้	ไม่เกิน 30 ปี	3.68	0.878	1.853	0.141
	31 – 40 ปี	3.98	0.849		
	41 – 50 ปี	3.90	0.885		
	51 – 60 ปี	4.33	0.888		
6. การไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่	ไม่เกิน 30 ปี	3.47	1.161	6.283	0.001*
	31 – 40 ปี	4.25	0.967		
	41 – 50 ปี	4.33	0.802		
	51 – 60 ปี	4.50	0.798		
7. ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร	ไม่เกิน 30 ปี	3.50	0.929	3.657	0.015*
	31 – 40 ปี	3.77	1.008		
	41 – 50 ปี	3.60	0.894		
	51 – 60 ปี	4.50	0.674		

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
8. การใช้ความรู้ความสามารถ ในงาน ได้อย่างเต็มที่	ไม่เกิน 30 ปี	3.15	0.857	6.543	0.000*
	31 – 40 ปี	3.73	1.020		
	41 – 50 ปี	3.63	0.809		
	51 – 60 ปี	4.42	0.669		
9. การได้มีส่วนเผยแพร่ ชื่อเสียงของบริษัทฯ	ไม่เกิน 30 ปี	2.68	0.806	5.095	0.002*
	31 – 40 ปี	3.25	1.222		
	41 – 50 ปี	3.07	0.980		
	51 – 60 ปี	4.00	1.128		
10. การมีโอกาสได้พัฒนา ความสามารถในงานอย่าง ต่อเนื่อง	ไม่เกิน 30 ปี	2.88	0.880	4.816	0.003*
	31 – 40 ปี	3.32	1.157		
	41 – 50 ปี	3.40	0.770		
	51 – 60 ปี	4.08	0.900		
11. ความสามารถทำกิจกรรม ทางศาสนาได้ตามความ ต้องการ	ไม่เกิน 30 ปี	2.76	0.855	1.929	0.129
	31 – 40 ปี	3.23	0.886		
	41 – 50 ปี	3.03	0.890		
	51 – 60 ปี	3.17	0.718		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 34 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 44 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 12 คน

จากตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง ของพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ อายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.028$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 30

ปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ ของพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 31

ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร ของพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.015$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 32

ปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ของพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 33

ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ ของพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 34

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ของพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.003$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.79	-	0.005*	0.370	0.079
31 – 40 ปี	4.30		-	0.072	0.856
41 – 50 ปี	3.97			-	0.281
51 – 60 ปี	4.25				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.47	-	0.001*	0.001*	0.002*
31 – 40 ปี	4.25		-	0.719	0.433
41 – 50 ปี	4.33			-	0.618
51 – 60 ปี	4.50				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานใหม่มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร ของพนักงานบริษัท กิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.50	-	0.202	0.669	0.002*
31 – 40 ปี	3.77		-	0.435	0.018*
41 – 50 ปี	3.60			-	0.005*
51 – 60 ปี	4.50				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 32 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหารมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหารมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหารมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ของพนักงานบริษัท กิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.15	-	0.005*	0.032*	0.000*
31 – 40 ปี	3.73		-	0.658	0.020*
41 – 50 ปี	3.63			-	0.012*
51 – 60 ปี	4.42				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
4. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี
5. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอร์ไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	2.68	-	0.018*	0.140	0.000*
31 – 40 ปี	3.25		-	0.462	0.030*
41 – 50 ปี	3.07			-	0.010*
51 – 60 ปี	4.00				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 34 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี
4. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอร์ไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	2.88	-	0.052	0.035*	0.000*
31 – 40 ปี	3.32		-	0.722	0.017*
41 – 50 ปี	3.40			-	0.041*
51 – 60 ปี	4.08				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 35 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี
4. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัท กิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ไม่เกิน 30 ปี	2.88	0.640	1.614	0.190
	31 – 40 ปี	3.14	0.554		
	41 – 50 ปี	3.07	0.828		
	51 – 60 ปี	3.33	0.778		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ไม่เกิน 30 ปี	2.88	0.769	0.889	0.449
	31 – 40 ปี	2.93	0.587		
	41 – 50 ปี	2.90	0.759		
	51 – 60 ปี	3.25	0.754		
3. การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	ไม่เกิน 30 ปี	2.65	0.849	3.274	0.024*
	31 – 40 ปี	3.07	0.818		
	41 – 50 ปี	3.00	0.788		
	51 – 60 ปี	3.42	0.669		

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
4. การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้	ไม่เกิน 30 ปี	3.68	1.036	1.579	0.198
	31 – 40 ปี	3.25	1.059		
	41 – 50 ปี	3.67	0.922		
	51 – 60 ปี	3.33	1.073		
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้	ไม่เกิน 30 ปี	2.59	0.892	1.647	0.182
	31 – 40 ปี	2.66	0.834		
	41 – 50 ปี	2.73	0.740		
	51 – 60 ปี	3.17	0.389		
6. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ไม่เกิน 30 ปี	3.24	0.987	4.303	0.006*
	31 – 40 ปี	3.89	0.945		
	41 – 50 ปี	3.63	0.890		
	51 – 60 ปี	4.17	0.937		
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ไม่เกิน 30 ปี	2.41	0.783	1.057	0.370
	31 – 40 ปี	2.25	0.892		
	41 – 50 ปี	2.63	0.928		
	51 – 60 ปี	2.33	1.303		
8. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่เกิน 30 ปี	1.88	0.769	0.715	0.545
	31 – 40 ปี	1.98	0.927		
	41 – 50 ปี	2.20	0.761		
	51 – 60 ปี	2.08	1.379		
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ไม่เกิน 30 ปี	2.91	0.900	2.971	0.035*
	31 – 40 ปี	3.34	0.568		
	41 – 50 ปี	3.27	0.740		
	51 – 60 ปี	3.50	0.798		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 34 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 44 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 12 คน

จากตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม ของพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.024$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 37

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ของพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 38

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อายุ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.035$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็น เทอไพร์ส จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	2.65	-	0.024*	0.083	0.005*
31 – 40 ปี	3.07		-	0.722	0.187
41 – 50 ปี	3.00			-	0.133
51 – 60 ปี	3.42				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้า้งหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้า้งหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสมมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้า้งหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสมมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	3.24	-	0.003*	0.095	0.004*
31 – 40 ปี	3.89		-	0.260	0.363
41 – 50 ปี	3.63			-	0.101
51 – 60 ปี	4.17				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 38 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานบริษัท กิ่งสัฟูด เอ็นเทอไพร์ส จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	2.91	-	0.012*	0.058	0.020*
31 – 40 ปี	3.34		-	0.672	0.510
41 – 50 ปี	3.27			-	0.358
51 – 60 ปี	3.50				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 39 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอร์ไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	โสด	3.53	0.353	1.796	0.171
	สมรส	3.65	0.593		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.93	0.418		
2. ด้านจิตใจ	โสด	3.51	0.459	2.362	0.099
	สมรส	3.80	0.654		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.74	0.373		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	โสด	3.56	0.647	0.283	0.754
	สมรส	3.61	0.650		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.74	0.441		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด	3.12	0.612	0.990	0.375
	สมรส	3.22	0.516		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.40	0.393		
5. ด้านจิตวิญญาณ	โสด	3.24	0.612	4.838	0.010*
	สมรส	3.61	0.628		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.87	0.538		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	โสด	2.83	0.388	1.672	0.192
	สมรส	2.96	0.402		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.10	0.470		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 26 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 85 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 9 คน

จากตารางที่ 40 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.171$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ
 สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ
 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.099$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพ
 ชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
 3.74 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56
 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.754$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ
 ทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40
 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12
 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.375$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ
 ทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87
 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24
 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.010$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง
 ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 42

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
 การทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10
 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83
 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.192$)

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพร์ส จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	โสด	3.42	0.857	2.356	0.099
	สมรส	3.47	0.683		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.00	0.707		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 26 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 85 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 9 คน

จากตารางที่ 41 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.099$)

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพร์ส จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	3.24	-	0.009*	0.010*
สมรส	3.61		-	0.237
หย่าร้าง/หม้าย	3.87			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 42 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

2. พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 43 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพร์ส จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. การทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง	โสด	3.85	0.967	2.157	0.120
	สมรส	4.09	0.734		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.44	0.527		
2. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	โสด	2.96	0.824	0.220	0.803
	สมรส	2.94	0.730		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.11	0.333		
3. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	โสด	3.31	0.884	3.937	0.022*
	สมรส	3.60	0.710		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.11	0.782		
4. ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม	โสด	3.31	1.050	2.554	0.082
	สมรส	3.79	0.965		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.78	0.441		
5. ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทฯ แห่งนี้	โสด	3.50	0.860	4.450	0.014*
	สมรส	3.99	0.852		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.33	0.866		
6. การไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่	โสด	3.35	1.231	9.796	0.000*
	สมรส	4.25	0.885		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.56	0.882		
7. ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร	โสด	3.46	0.989	1.298	0.277
	สมรส	3.79	0.965		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.89	0.782		
8. การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	โสด	3.15	0.967	4.377	0.015*
	สมรส	3.71	0.924		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.00	0.866		
9. การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ	โสด	2.85	1.008	1.085	0.341
	สมรส	3.18	1.157		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.33	0.707		

ตารางที่ 43 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
10. การมีโอกาสได้พัฒนา ความสามารถในงานอย่าง ต่อเนื่อง	โสด	2.85	1.047	3.654	0.029*
	สมรส	3.39	1.013		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.67	0.500		
11. ความสามารถทำกิจกรรม ทางศาสนาได้ตามความ ต้องการ	โสด	3.08	0.891	0.616	0.542
	สมรส	3.00	0.859		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.33	1.000		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 26 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 85 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 9 คน

จากตารางที่ 43 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ของพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.022$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 44

ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้ ของพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.014$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

ปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ ของพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 46

ปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ของพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.015$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 47

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ของพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.029$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 48

ตารางที่ 44 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	3.31	-	0.087	0.007*
สมรส	3.60	-	-	0.056
หย่าร้าง/หม้าย	4.11	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 44 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้ ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	3.50	-	0.012*	0.013*
สมรส	3.99	-	-	0.252
หย่าร้าง/หม้าย	4.33	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 45 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด
2. พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	3.35	-	0.000*	0.002*
สมรส	4.25	-	-	0.366
หย่าร้าง/หม้าย	4.56	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 46 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด
2. พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	3.15	-	0.009*	0.020*
สมรส	3.71		-	0.368
หย่าร้าง/หม้าย	4.00			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 47 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด
2. พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 48 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	2.85	-	0.016*	0.035*
สมรส	3.39		-	0.426
หย่าร้าง/หม้าย	3.67			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 48 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด
2. พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 49 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.65	0.546	0.560	0.577
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.54	0.525		
2. ด้านจิตใจ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.75	0.615	1.057	0.293
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.51	0.467		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.63	0.626	1.527	0.129
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.28	0.695		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.21	0.529	- 0.427	0.670
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.29	0.585		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.57	0.642	1.434	0.154
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.24	0.532		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	2.94	0.406	0.272	0.786
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	2.90	0.438		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน จำนวน 112 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน จำนวน 8 คน

จากตารางที่ 49 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ในขณะที่พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.577$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ในขณะที่พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.293$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ในขณะที่พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.129$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ในขณะที่พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.670$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ในขณะที่พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.154$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ในขณะที่พนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.786$)

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.54	0.734	4.685	0.001*
	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและ สำนักงาน	2.88	0.354		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน จำนวน 112 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน จำนวน 8 คน

จากตารางที่ 50 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ในขณะที่ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) โดยพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.64	0.542	- 0.701	0.485
	10,000 – 20,000 บาท	3.83	0.624		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.73	0.617	- 0.333	0.739
	10,000 – 20,000 บาท	3.83	0.192		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.60	0.642	- 0.281	0.779
	10,000 – 20,000 บาท	3.69	0.356		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.20	0.531	- 1.971	0.051
	10,000 – 20,000 บาท	3.72	0.143		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.55	0.648	- 0.130	0.897
	10,000 – 20,000 บาท	3.59	0.273		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.93	0.408	- 1.556	0.122
	10,000 – 20,000 บาท	3.25	0.190		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 116 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 4 คน

จากตารางที่ 51 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.485$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.739$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.779$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.051$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.897$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.122$)

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพร์ส จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.52	0.740	7.529	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.00	0.000		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 116 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 4 คน

จากตารางที่ 52 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท

ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 1 ปี	3.56	0.408	0.255	0.775
	1 - 5 ปี	3.67	0.626		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.66	0.525		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.65	0.107	0.302	0.740
	1 - 5 ปี	3.17	0.732		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.77	0.574		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.67	0.534	0.171	0.843
	1 - 5 ปี	3.62	0.742		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.58	0.593		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.25	0.578	1.215	0.300
	1 - 5 ปี	3.11	0.524		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.27	0.521		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.43	0.365	0.362	0.697
	1 - 5 ปี	3.56	0.743		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.57	0.631		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 1 ปี	2.90	0.466	3.195	0.045*
	1 - 5 ปี	2.82	0.400		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.02	0.381		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 39 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 64 คน

จากตารางที่ 53 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.775$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.740$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.843$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.300$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.697$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 2.82 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.045$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 55

ตารางที่ 54 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.59	0.712	0.733	0.483
	1 - 5 ปี	3.38	0.782		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.55	0.711		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 17 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 39 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 64 คน

จากตารางที่ 54 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.483$)

ตารางที่ 55 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	2.90	-	0.536	0.239
1 - 5 ปี	2.82		-	0.015*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.02			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 55 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา 1 – 5 ปี

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน บริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 1 ปี	2.94	0.827	1.647	0.197
	1 - 5 ปี	2.95	0.456		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.17	0.747		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 1 ปี	2.94	0.966	0.022	0.978
	1 - 5 ปี	2.92	0.807		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	2.95	0.547		

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัท กิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
3. การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 1 ปี	2.94	0.966	0.301	0.741
	1 - 5 ปี	3.05	0.887		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	2.92	0.762		
4. การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนชำระได้	ต่ำกว่า 1 ปี	3.24	1.147	1.675	0.192
	1 - 5 ปี	3.33	0.982		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.64	1.014		
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้	ต่ำกว่า 1 ปี	2.65	0.931	0.087	0.917
	1 - 5 ปี	2.74	0.850		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	2.70	0.749		
6. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.24	0.970	2.116	0.125
	1 - 5 ปี	3.67	1.084		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.78	0.899		
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	2.76	0.664	5.616	0.005*
	1 - 5 ปี	2.03	0.873		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	2.53	0.942		
8. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 1 ปี	2.00	0.707	4.406	0.014*
	1 - 5 ปี	1.69	0.766		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	2.22	0.967		
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.35	0.702	1.900	0.154
	1 - 5 ปี	3.03	0.811		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.30	0.728		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 39 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 64 คน

จากตารางที่ 56 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 และ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 57

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 และ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.978$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 79

ตารางที่ 57 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	2.76	-	0.005*	0.337
1 - 5 ปี	2.03		-	0.006*
มากกว่า 5 ปี	2.53			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 57 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี

ตารางที่ 58 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	2.00	-	0.228	0.361
1 – 5 ปี	1.69		-	0.004*
มากกว่า 5 ปี	2.22			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 58 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด เอ็นเทอไพรซ์ จำกัด

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด จำกัด โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน รวมทั้งสิ้น 120 คน พบข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 59 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด จำกัด ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	บริษัทควรพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน เช่น เพิ่มค่าอาหาร ค่าเดินทาง และจัดให้มีสถานออกกำลังกายแก่พนักงาน	30	25.00
2	บริษัทควรพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นเนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานไม่เพียงพอต่อรายจ่าย	24	20.00

ตารางที่ 59 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
3	บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานควรมีการตรวจสอบมาตรฐานและคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	5	4.17
4	บริษัทควรคำนึงถึงความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและทรัพย์สินของพนักงานในระหว่างการเดินทางมาทำงาน	3	2.50
5	บริษัทควรจัดหาพนักงานให้เพียงพอต่อปริมาณงาน เพื่อที่ผลผลิตจะได้มีคุณภาพ และพนักงานจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	0.83
6	บริษัทควรพิจารณาในเรื่องของวันหยุดที่เหมาะสมให้กับพนักงาน	1	0.83
รวม		64	53.33

จากตารางที่ 59 พบว่า พนักงานบริษัท คิงส์ฟู้ด จำกัด ที่ระบุข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 ดังนี้

เสนอแนะให้บริษัทควรพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน เช่น เพิ่มค่าอาหาร ค่าเดินทาง และจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายแก่พนักงาน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 เสนอแนะให้บริษัทควรพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นเนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานไม่เพียงพอต่อรายจ่าย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 เสนอแนะให้บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานควรมีการตรวจสอบมาตรฐานและคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 เสนอแนะให้บริษัทควรคำนึงถึงความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและทรัพย์สินของพนักงานในระหว่างการเดินทางมาทำงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 เสนอแนะให้บริษัทควรจัดหาพนักงานให้เพียงพอต่อปริมาณงาน เพื่อที่ผลผลิตจะได้มีคุณภาพ และพนักงานจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 และเสนอแนะให้บริษัทควรพิจารณาในเรื่องของวันหยุดที่เหมาะสมให้กับพนักงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83