

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานในทุกแผนกงาน/ฝ่าย รวมทั้งสิ้น 198 คน โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน

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

**ส่วนที่ 3** ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัดและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ดังนี้

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

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

3.3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	92	46.46
หญิง	106	53.54
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.54 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.46

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	2	1.01
20 – 30 ปี	116	58.59
31 – 40 ปี	71	35.86
41 – 50 ปี	9	4.55
51 – 60 ปี	0	0.00
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.59 รองลงมาคือ มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.86 อายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.55 และอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.01

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัดจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	119	60.10
สมรส	75	37.88
หย่าร้าง	4	2.02
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัดส่วนใหญ่โสด คิดเป็นร้อยละ 60.10 รองลงมาคือสมรส คิดเป็นร้อยละ 37.88 และหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.02

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัดจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	6	3.03
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	26	13.13
อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	55	27.78
ปริญญาตรี	106	53.54
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.53
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัดส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.54 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 27.78 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 13.13 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 3.03 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.53

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัดจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	39	19.70
ฝ่ายขาย	67	33.84
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	92	46.46
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัดทำงานในฝ่ายจัดการและสำนักงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.46 รองลงมาคือทำงานในฝ่ายขาย คิดเป็นร้อยละ 33.84 และทำงานในฝ่ายผลิต/โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 19.70

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัดจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	97	48.99
10,000 – 20,000 บาท	91	45.96
20,001 – 30,000 บาท	10	5.05
มากกว่า 30,000 บาท	0	0.00
รวม	198	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.99 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.96 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.05

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	40	20.20
1 ปี – 5 ปี	103	52.02
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	55	27.78
<b>รวม</b>	<b>198</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.02 รองลงมา คือ มากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.78 และต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.20

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัดและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช 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	55 (27.78)	98 (49.49)	44 (22.22)	1 (0.51)	0 (0.00)	4.05 (มาก)	2
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล*	14 (7.07)	12 (6.06)	7 (3.54)	40 (20.20)	125 (63.13)	4.26 (มากที่สุด)	1
3. การทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระปรี้กระเปร่า	60 (30.30)	89 (44.95)	48 (24.24)	1 (0.51)	0 (0.00)	4.05 (มาก)	2
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	40 (20.20)	79 (39.90)	63 (31.82)	16 (8.08)	0 (0.00)	3.72 (มาก)	3
5. การออกกำลังกายสม่ำเสมอ	15 (7.58)	35 (17.68)	74 (37.37)	56 (28.28)	18 (9.09)	2.86 (ปานกลาง)	5
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	36 (18.18)	76 (38.38)	69 (34.85)	16 (8.08)	1 (0.51)	3.66 (มาก)	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.77 (มาก)</b>	

\*ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัดมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น ในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช 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	36 (18.18)	70 (35.35)	83 (41.92)	6 (3.03)	3 (1.52)	3.66 (มาก)	8
2. ความสามารถปรึกษา หัวหน้างานเมื่อมีปัญหาใน การทำงาน	57 (28.79)	88 (44.44)	42 (21.21)	8 (4.04)	3 (1.52)	3.95 (มาก)	4
3. ความพึงพอใจในความเป็น ตัวเอง	68 (34.34)	77 (38.89)	52 (26.26)	1 (0.51)	0 (0.00)	4.07 (มาก)	2
4. ความพึงพอใจในความ เป็นอยู่ทุกวันนี้	54 (27.27)	62 (31.31)	74 (37.37)	8 (4.04)	0 (0.00)	3.82 (มาก)	6
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของ งานที่ได้รับมอบหมาย	69 (34.85)	81 (40.91)	42 (21.21)	6 (3.03)	0 (0.00)	4.08 (มาก)	1
6. การมีสมาธิตลอดเวลาใน การทำงาน	45 (22.73)	89 (44.95)	55 (27.78)	9 (4.55)	0 (0.00)	3.86 (มาก)	5
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของ คนในครอบครัว	52 (26.26)	86 (43.43)	58 (29.29)	2 (1.01)	0 (0.00)	3.95 (มาก)	4
8. การมีความสุขในการ ทำงาน	73 (36.87)	68 (34.34)	51 (25.76)	6 (3.03)	0 (0.00)	4.05 (มาก)	3
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจใน ยามทุกข์	41 (20.71)	77 (38.89)	71 (35.86)	9 (4.55)	0 (0.00)	3.76 (มาก)	7
ค่าเฉลี่ยรวม						3.91 (มาก)	



จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัดมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ทุกปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 การมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 การมีสามารถตลอดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	33 (16.67)	109 (55.05)	52 (26.26)	4 (2.02)	0 (0.00)	3.86 (มาก)	5
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	39 (19.70)	107 (54.04)	48 (24.24)	4 (2.02)	0 (0.00)	3.91 (มาก)	4
3. คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	63 (31.82)	86 (43.43)	36 (18.18)	13 (6.57)	0 (0.00)	4.01 (มาก)	2
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง	85 (42.93)	91 (45.96)	22 (11.11)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32 (มากที่สุด)	1
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	60 (30.30)	83 (41.92)	52 (26.26)	3 (1.52)	0 (0.00)	4.01 (มาก)	2
6. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	54 (27.27)	85 (42.93)	55 (27.78)	4 (2.02)	0 (0.00)	3.95 (มาก)	3
7. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	36 (18.18)	62 (31.31)	75 (37.88)	24 (12.12)	1 (0.51)	3.55 (มาก)	7
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	46 (23.23)	95 (47.98)	51 (25.76)	5 (2.53)	1 (0.51)	3.91 (มาก)	4
9. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ	47 (23.74)	78 (39.39)	62 (31.31)	11 (5.56)	0 (0.00)	3.81 (มาก)	6
ค่าเฉลี่ยรวม						3.93 (มาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัดมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 การได้เข้าร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน	40 (20.20)	61 (30.81)	92 (46.46)	5 (2.53)	0 (0.00)	3.69 (มาก)	6
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	45 (22.73)	74 (37.37)	72 (36.36)	6 (3.03)	1 (0.51)	3.79 (มาก)	4
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	16 (8.08)	72 (36.36)	89 (44.95)	13 (6.57)	8 (4.04)	3.38 (ปานกลาง)	9
4. การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัทฯ	20 (10.10)	76 (38.38)	92 (46.46)	10 (5.05)	0 (0.00)	3.54 (มาก)	8
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	39 (19.7)	76 (38.4)	78 (39.4)	5 (2.5)	0 (0.00)	3.75 (มาก)	5
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน	41 (20.71)	87 (43.94)	62 (31.31)	8 (4.04)	0 (0.00)	3.81 (มาก)	3
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้	45 (22.73)	57 (28.79)	77 (38.89)	15 (7.58)	4 (2.02)	3.63 (มาก)	7
8. บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	49 (24.75)	89 (44.95)	48 (24.24)	10 (5.05)	2 (1.01)	3.87 (มาก)	2
9. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	71 (35.86)	64 (32.32)	46 (23.23)	13 (6.57)	4 (2.02)	3.93 (มาก)	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.71</b> (มาก)	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัดมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช 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	47 (23.74)	115 (58.08)	34 (17.17)	2 (1.01)	0 (0.00)	4.05 (มาก)	4
2. การได้รับการยอมรับ หรือคำ ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	31 (15.66)	80 (40.40)	73 (36.87)	12 (6.06)	2 (1.01)	3.64 (มาก)	7
3. งานที่ทำทุกวันนี้อาจ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	33 (16.67)	73 (36.87)	87 (43.94)	4 (2.02)	1 (0.51)	3.67 (มาก)	6
4. ความรู้สึกในงานที่ทำมีคุณค่าแก่ สังคม	32 (16.16)	58 (29.29)	99 (50.00)	8 (4.04)	1 (0.51)	3.57 (มาก)	8
5. ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้	68 (34.34)	86 (43.43)	40 (20.20)	2 (1.01)	2 (1.01)	4.09 (มาก)	3
6. การมีความคิดที่จะลาออกไปหา งานใหม่*	12 (6.06)	19 (9.60)	49 (24.75)	33 (16.67)	85 (42.93)	3.81 (มาก)	5
7. ความมั่นใจในความมั่นคงของ บริษัทฯ และทีมผู้บริหาร	84 (42.42)	72 (36.36)	39 (19.70)	2 (1.01)	1 (0.51)	4.19 (มาก)	1
8. การใช้ความรู้ความสามารถใน งานได้อย่างเต็มที่	73 (36.87)	90 (45.45)	33 (16.67)	1 (0.51)	1 (0.51)	4.18 (มาก)	2
9. การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของ บริษัทฯ	25 (12.63)	53 (26.77)	73 (36.87)	41 (20.71)	6 (3.03)	3.25 (ปาน กลาง)	11
10. การมีโอกาสได้พัฒนา ความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	23 (11.62)	87 (43.94)	70 (35.35)	14 (7.07)	4 (2.02)	3.56 (มาก)	9
11. ความสามารถทำกิจกรรมทาง ศาสนาได้ตามความต้องการ	24 (12.12)	67 (33.84)	85 (42.93)	18 (9.09)	4 (2.02)	3.45 (มาก)	10
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.77 (มาก)</b>	

\*ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัดมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 การทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 การไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 การมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	27 (13.64)	55 (27.78)	94 (47.47)	18 (9.09)	4 (2.02)	3.42 (มาก)	4
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือ หนี้สินได้อย่างเหมาะสม	47 (23.74)	71 (35.86)	64 (32.32)	16 (8.08)	0 (0.00)	3.75 (มาก)	1
3. การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาวได้อย่าง เหมาะสม	37 (18.69)	69 (34.85)	67 (33.84)	17 (8.59)	8 (4.04)	3.56 (มาก)	3
4. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อน ใช้ได้*	5 (2.53)	37 (18.69)	37 (18.69)	71 (35.86)	48 (24.24)	3.61 (มาก)	2
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ บริษัทฯ จัดให้	22 (11.11)	56 (28.28)	96 (48.48)	19 (9.60)	5 (2.53)	3.36 (ปานกลาง)	6
6. การได้รับการตรวจสอบสภาพประจำปี อย่างเพียงพอ	5 (2.53)	41 (20.71)	109 (55.05)	34 (17.17)	9 (4.55)	2.99 (ปานกลาง)	8
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ใน ยามจำเป็นได้เพียงพอ	7 (3.54)	64 (32.32)	80 (40.40)	33 (16.67)	14 (7.07)	3.09 (ปานกลาง)	7
8. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	13 (6.57)	34 (17.17)	84 (42.42)	48 (24.24)	19 (9.60)	2.87 (ปานกลาง)	9
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	14 (7.07)	64 (32.32)	107 (54.04)	12 (6.06)	1 (0.51)	3.39 (ปานกลาง)	5
ค่าเฉลี่ยรวม						3.34 (ปานกลาง)	

\*ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัดมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อน



ใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	33 (16.67)	88 (44.44)	72 (36.36)	5 (2.53)	0 (0.00)	3.75 (มาก)

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านร่างกาย	3.77	มาก	3
2. ด้านจิตใจ	3.91	มาก	2
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.93	มาก	1
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.71	มาก	4
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.77	มาก	3
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.34	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานของบริษัท นพดลพานิช จำกัดมีความคิดในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านร่างกายและด้านจิตวิญญาณเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด

ตารางที่ 16 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ชาย	3.85	0.477	2.223	0.027*
	หญิง	3.70	0.498		
2. ด้านจิตใจ	ชาย	3.80	0.581	- 2.377	0.018*
	หญิง	4.00	0.617		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย	3.91	0.628	- 0.391	0.696
	หญิง	3.94	0.564		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.80	0.654	1.983	0.049*
	หญิง	3.63	0.598		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ชาย	3.73	0.527	- 0.832	0.406
	หญิง	3.80	0.570		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย	3.28	0.536	- 1.358	0.176
	หญิง	3.39	0.542		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 92 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 106 คน

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.027$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 18

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.018$ ) ซึ่ง

ได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 19

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต  
การทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
3.94 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
(P=0.696)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งเมื่อ  
วิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.049) ซึ่ง  
ได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานจำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 20

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งเมื่อ  
วิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.406)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39  
ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
(P=0.176)

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงาน  
บริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	T-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ชาย	3.78	0.768	0.520	0.604
	หญิง	3.73	0.750		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 92 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 106 คน

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.604$ )

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ชาย	3.85	0.477	2.223	0.027*
	หญิง	3.70	0.498		
2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	ชาย	3.80	0.581	- 2.377	0.018*
	หญิง	4.00	0.617		
3. การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	ชาย	3.91	0.628	- 0.391	0.696
	หญิง	3.94	0.564		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	ชาย	3.80	0.654	1.983	0.049*
	หญิง	3.63	0.598		
5. การออกกำลังกายสม่ำเสมอ	ชาย	3.73	0.527	- 0.832	0.406
	หญิง	3.80	0.570		
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ชาย	3.28	0.536	- 1.358	0.176
	หญิง	3.39	0.542		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 92 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 106 คน

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยด้านร่างกายจำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.027$ ) โดยเพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงมากกว่าเพศหญิง

ปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล ของเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.018$ ) โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มากกว่าเพศชาย

ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ ของเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.049$ ) โดยเพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มากกว่าเพศหญิง

**ตารางที่ 19** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพคณพานิช จำกัด โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ชาย	3.57	0.816	- 1.391	0.166
	หญิง	3.74	0.898		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ชาย	3.85	0.913	- 1.495	0.136
	หญิง	4.04	0.872		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ชาย	4.12	0.754	0.810	0.419
	หญิง	4.03	0.822		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ชาย	3.88	0.912	0.924	0.356
	หญิง	3.76	0.857		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ชาย	3.91	0.834	- 2.626	0.009*
	หญิง	4.22	0.793		
6. การมีสามาริตลอดเวลาในการทำงาน	ชาย	3.55	0.790	- 5.181	0.000*
	หญิง	4.12	0.752		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ชาย	3.93	0.823	- 0.249	0.804
	หญิง	3.96	0.729		
8. การมีความสุขในการทำงาน	ชาย	4.02	0.838	- 0.435	0.664
	หญิง	4.08	0.891		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ชาย	3.37	0.737	- 6.775	0.000*
	หญิง	4.09	0.763		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 92 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 106 คน

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ของเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P =$

0.009) โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าเพศชาย

ปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ของเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มากกว่าเพศชาย

ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ของเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่าเพศชาย

**ตารางที่ 20** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน	ชาย	3.92	0.842	3.924	0.000*
	หญิง	3.48	0.746		
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	ชาย	3.97	0.870	2.830	0.005*
	หญิง	3.63	0.797		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	ชาย	3.43	0.953	0.833	0.406
	หญิง	3.33	0.813		
4. การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท	ชาย	3.55	0.776	0.334	0.739
	หญิง	3.52	0.720		
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	ชาย	3.84	0.802	1.394	0.165
	หญิง	3.68	0.787		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน	ชาย	3.92	0.815	1.811	0.072
	หญิง	3.72	0.790		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้	ชาย	3.85	1.026	3.015	0.003*
	หญิง	3.43	0.905		

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามเพศ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
8. บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ชาย	3.90	0.839	0.424	0.672
	หญิง	3.85	0.913		
9. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ชาย	3.85	0.971	- 1.115	0.266
	หญิง	4.01	1.056		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 92 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 106 คน

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงานของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) โดยเพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน มากกว่าเพศหญิง

ปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ของเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.005$ ) โดยเพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มากกว่าเพศหญิง

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ ของเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์สถิติค่า T-test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.003$ ) โดยเพศชายมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ มากกว่าเพศหญิง



ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ไม่เกิน 30 ปี	3.81	0.470	1.143	0.321
	31 – 40 ปี	3.72	0.546		
	มากกว่า 40 ปี	3.61	0.289		
2. ด้านจิตใจ	ไม่เกิน 30 ปี	3.85	0.580	2.096	0.126
	31 – 40 ปี	3.98	0.631		
	มากกว่า 40 ปี	4.19	0.705		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่เกิน 30 ปี	3.88	0.599	0.808	0.447
	31 – 40 ปี	3.98	0.595		
	มากกว่า 40 ปี	4.05	0.497		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่เกิน 30 ปี	3.79	0.641	2.817	0.062
	31 – 40 ปี	3.63	0.605		
	มากกว่า 40 ปี	3.37	0.515		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่เกิน 30 ปี	3.72	0.512	1.288	0.278
	31 – 40 ปี	3.84	0.591		
	มากกว่า 40 ปี	3.89	0.689		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่เกิน 30 ปี	3.31	0.519	0.524	0.593
	31 – 40 ปี	3.38	0.566		
	มากกว่า 40 ปี	3.41	0.650		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 118 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 71 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 9 คน

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.321$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.126$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.447$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.062$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.278$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.593$ )

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ไม่เกิน 30 ปี	3.74	0.745	0.059	0.943
	31 – 40 ปี	3.77	0.760		
	มากกว่า 40 ปี	3.78	0.972		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 118 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 71 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 9 คน

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามอายุพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.943$ )

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	โสด	3.77	0.534	0.281	0.755
	สมรส	3.76	0.433		
	หย่าร้าง	3.58	0.289		
2. ด้านจิตใจ	โสด	3.83	0.616	2.940	0.055
	สมรส	4.04	0.586		
	หย่าร้าง	3.92	0.356		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	โสด	3.87	0.595	2.405	0.093
	สมรส	4.03	0.588		
	หย่าร้าง	3.61	0.265		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด	3.74	0.636	0.367	0.693
	สมรส	3.66	0.621		
	หย่าร้าง	3.72	0.711		

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
5. ด้านจิตวิญญาณ	โสด	3.70	0.502	3.979	0.020*
	สมรส	3.89	0.605		
	หย่าร้าง	3.36	0.426		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	โสด	3.29	0.555	1.559	0.213
	สมรส	3.42	0.506		
	หย่าร้าง	3.19	0.687		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 119 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 4 คน

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และสถานภาพหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.755$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ สถานภาพหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.055$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และสถานภาพหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.093$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ สถานภาพหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.693$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และสถานภาพหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.020$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 25

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และสถานภาพหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.213$ )

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	โสด	3.71	0.752	0.679	0.508
	สมรส	3.81	0.748		
	หย่าร้าง	4.00	1.155		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 119 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 4 คน

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.508$ )

**ตารางที่ 25** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	3.24	-	0.018*	0.220
สมรส	3.61		-	0.058
หย่าร้าง	3.87			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

**ตารางที่ 26** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง	โสด	4.00	0.638	2.488	0.086
	สมรส	4.15	0.711		
	หย่าร้าง	3.50	0.577		
2. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.53	0.900	2.376	0.096
	สมรส	3.80	0.771		
	หย่าร้าง	3.75	0.500		
3. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	โสด	3.61	0.826	1.309	0.273
	สมรส	3.79	0.741		
	หย่าร้าง	3.50	0.577		

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
4. ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า แก่สังคม	โสด	3.55	0.851	0.109	0.897
	สมรส	3.60	0.805		
	หย่าร้าง	3.50	0.577		
5. ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้	โสด	3.98	0.854	2.618	0.076
	สมรส	4.25	0.737		
	หย่าร้าง	4.09	0.957		
6. การไม่คิดที่จะลาออกไปหา งานใหม่	โสด	3.66	1.230	6.523	0.002*
	สมรส	4.12	1.230		
	หย่าร้าง	2.25	0.500		
7. ความมั่นใจในความมั่นคง ของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร	โสด	4.13	0.787	2.976	0.053
	สมรส	4.33	0.859		
	หย่าร้าง	3.50	0.577		
8. การใช้ความรู้ความสามารถ ในงานได้อย่างเต็มที่	โสด	4.08	0.761	5.426	0.005*
	สมรส	4.37	0.712		
	หย่าร้าง	3.50	0.577		
9. การได้มีส่วนเผยแพร่ ชื่อเสียงของบริษัทฯ	โสด	3.23	1.012	0.181	0.835
	สมรส	3.28	1.060		
	หย่าร้าง	3.50	0.577		
10. การมีโอกาสได้พัฒนา ความสามารถในงานอย่าง ต่อเนื่อง	โสด	3.56	0.840	0.877	0.418
	สมรส	3.59	0.917		
	หย่าร้าง	3.00	0.000		
11. ความสามารถทำกิจกรรม ทางศาสนาได้ตามความ ต้องการ	โสด	3.41	0.838	1.793	0.169
	สมรส	3.55	0.977		
	หย่าร้าง	2.75	0.500		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 119 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 4 คน

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหา  
งานใหม่ ของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และสถานภาพหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์  
ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.002$ )  
ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

ปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ของพนักงานที่มีสถานภาพ  
สมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และสถานภาพหย่าร้าง  
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.005$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความ  
แตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 28

**ตารางที่ 27** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการไม่คิดที่  
จะลาออกไปหางานใหม่ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	3.66	-	0.012*	0.024*
สมรส	4.12		-	0.003*
หย่าร้าง	2.25			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ  
ทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย  
การไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่  
ดังนี้

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหา  
งานใหม่มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

2. พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหา  
งานใหม่มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง

3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหา  
งานใหม่มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง



ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	4.08	-	0.007*	0.128
สมรส	4.37		-	0.023*
หย่าร้าง	3.50			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	แผนงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.97	0.405	4.415	0.013*
	ฝ่ายขาย	3.68	0.562		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.74	0.455		
2. ด้านจิตใจ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.06	0.478	4.906	0.008*
	ฝ่ายขาย	3.73	0.630		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.98	0.615		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.28	0.471	13.239	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.70	0.591		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.94	0.570		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.10	0.539	10.615	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.58	0.600		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.64	0.625		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.93	0.446	4.527	0.012*
	ฝ่ายขาย	3.62	0.580		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.81	0.547		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.37	0.378	3.356	0.037*
	ฝ่ายขาย	3.20	0.568		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.42	0.564		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน จำนวน 39 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายขาย จำนวน 67 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายจัดการและสำนักงาน จำนวน 92 คน

จากตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.013$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 31

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ฝ่าย  
จัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำ  
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
( $P=0.008$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง  
ที่ 32

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต  
การทำงานจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28  
รองลงมาคือ ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70  
ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่  
ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 33

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ ฝ่าย  
จัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำ  
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง  
ที่ 34

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ฝ่าย  
จัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำ  
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
( $P=0.012$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง  
ที่ 35

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือ  
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อ  
ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ( $P=0.037$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 36

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.05	0.647	4.631	0.011*
	ฝ่ายขาย	3.60	0.818		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.74	0.724		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน จำนวน 39 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายขาย จำนวน 67 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายจัดการและสำนักงาน จำนวน 92 คน

จากตารางที่ 30 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.011$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.97	-	0.004*	0.018*
ฝ่ายขาย	3.68	-	-	0.420
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.74	-	-	-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานอยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย

แผนงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.06	-	0.006*	0.447
ฝ่ายขาย	3.73		-	0.011*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.98			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 32 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานอยู่ในแผนงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.28	-	0.000*	0.001*
ฝ่ายขาย	3.70	-	-	0.010*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.94	-	-	-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานอยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน
3. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.10	-	0.000*	0.000*
ฝ่ายขาย	3.58	-	-	0.496
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.64	-	-	-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 34 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานอยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายขาย

2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย

แผนงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.93	-	0.005*	0.253
ฝ่ายขาย	3.62		-	0.029*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.81			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 35 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานอยู่ในแผนงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายขาย

2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายขาย

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย

แผนงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.37	-	0.120	0.617
ฝ่ายขาย	3.20		-	0.011*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.42			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 36 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานอยู่ในแผนงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.05	-	0.003*	0.029*
ฝ่ายขาย	3.60		-	0.235
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.74			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานอยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน



ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.51	0.601	11.649	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.99	0.707		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.89	0.703		
2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.87	1.542	2.682	0.071
	ฝ่ายขาย	4.42	1.002		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.32	1.185		
3. การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.95	0.857	1.027	0.360
	ฝ่ายขาย	4.00	0.739		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.13	0.714		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.21	0.732	10.955	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.42	0.890		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.74	0.837		
5. การออกกำลังกายสม่ำเสมอ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	2.97	0.778	0.310	0.734
	ฝ่ายขาย	2.87	1.100		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	2.82	1.128		
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.28	0.887	14.617	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.40	0.889		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.58	0.759		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน จำนวน 39 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายขาย จำนวน 67 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายจัดการและสำนักงาน จำนวน 92 คน

จากตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยด้านร่างกายจำแนกตามแผนก/ฝ่าย พบว่า ปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 40

ปัจจัยย่อยการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 41

**ตารางที่ 39** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย

แผนงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.51	-	0.000*	0.000*
ฝ่ายขาย	3.99		-	0.395
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.89			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 39 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารเช้าในแต่ละวันได้เพียงพอ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย

แผนงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.21	-	0.000*	0.004*
ฝ่ายขาย	3.42		-	0.018*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.74			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 40 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารเช้าในแต่ละวันได้เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารเช้าในแต่ละวันได้เพียงพอมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารเช้าในแต่ละวันได้เพียงพอมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน
3. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารเช้าในแต่ละวันได้เพียงพอมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย

แผนงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.28	-	0.000*	0.000*
ฝ่ายขาย	3.40		-	0.196
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.58			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 41 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

**ตารางที่ 42** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพคณพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนก/ฝ่าย

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.87	0.864	9.516	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.30	0.652		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.83	0.921		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.28	0.724	12.603	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.54	0.927		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.11	0.831		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.36	0.778	5.541	0.005*
	ฝ่ายขาย	3.85	0.803		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.11	0.748		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.26	0.785	8.056	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.57	0.925		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.82	0.824		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.23	0.742	1.679	0.189
	ฝ่ายขาย	3.94	0.851		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.11	0.831		
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.51	0.885	5.294	0.006*
	ฝ่ายขาย	3.85	0.839		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.01	0.734		

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนก/ฝ่าย (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
7. ความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.13	0.695	1.366	0.257
	ฝ่ายขาย	3.88	0.844		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.92	0.745		
8. การมีความสุขในการทำงาน	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.56	0.598	10.269	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.82	0.886		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.00	0.864		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.36	0.584	5.959	0.003
	ฝ่ายขาย	3.82	0.920		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.88	0.810		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน จำนวน 39 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายขาย จำนวน 67 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายจัดการและสำนักงาน จำนวน 92 คน

จากตารางที่ 42 การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยด้านจิตใจจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 43

ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 44

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.005$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 46

ปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.006$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 47

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 48

ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.003$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 49

ตารางที่ 43 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.87	-	0.001*	0.773
ฝ่ายขาย	3.30	-	-	0.000*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.83			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 44 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.28	-	0.000*	0.285
ฝ่ายขาย	3.54	-	-	0.000*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.11			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 44 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน

ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.36	-	0.001*	0.092
ฝ่ายขาย	3.85		-	0.039*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.11			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 45 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย



ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.26	-	0.000*	0.007*
ฝ่ายขาย	3.57		-	0.072
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.82			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 46 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.51	-	0.038*	0.001*
ฝ่ายขาย	3.85		-	0.215
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.01			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 47 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายขาย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายผลิต/โรงงาน

2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายผลิต/โรงงาน

**ตารางที่ 48** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.56	-	0.000*	0.000*
ฝ่ายขาย	3.82		-	0.179
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.00			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 48 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

**ตารางที่ 49** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.36	-	0.005*	0.001*
ฝ่ายขาย	3.82		-	0.648
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.88			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 49 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายขาย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายผลิต/โรงงาน
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายผลิต/โรงงาน

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนก/ฝ่าย

ปัจจัยย่อยด้าน สัมพันธภาพทางสังคม	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความไว้วางใจในเพื่อน ร่วมงาน	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.18	0.644	6.822	0.001*
	ฝ่ายขาย	3.67	0.705		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.87	0.683		
2. ความสามารถพึ่งพา เพื่อนร่วมงานในเรื่องการ ทำงาน	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.41	0.549	17.868	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.61	0.738		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.92	0.650		
3. คนในบริษัทฯ ร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.54	0.505	10.991	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.76	0.889		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.96	0.901		
4. ความสามารถทำงาน ตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.44	0.096	1.328	0.267
	ฝ่ายขาย	4.22	0.090		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.34	0.066		
5. ความสามารถพูดคุย กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.26	0.677	5.337	0.006*
	ฝ่ายขาย	3.78	0.813		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.08	0.788		
6. เพื่อนร่วมงานเป็น เสมือนคนในครอบครัว เดียวกัน	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.49	0.556	13.113	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.73	0.827		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.89	0.763		

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนก/ฝ่าย (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
7. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.90	0.126	4.666	0.010*
	ฝ่ายขาย	3.33	0.117		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.55	0.099		
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.00	0.459	1.779	0.172
	ฝ่ายขาย	3.76	0.836		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.98	0.864		
9. การได้เข้าร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของบริษัทฯ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.33	0.982	14.482	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.46	0.785		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.85	0.740		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน จำนวน 39 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายขาย จำนวน 67 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายจัดการและสำนักงาน จำนวน 92 คน

จากตารางที่ 50 การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า ปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.001$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 51

ปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 52

ปัจจัยย่อยคนในบริษัทร่วมมือร่วมใจกันทำงานของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 53

ปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.006$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 54

ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 55

ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.010$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 56

ปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 57

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.18	-	0.000*	0.019*
ฝ่ายขาย	3.67		-	0.073
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.87			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 51 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.41	-	0.000*	0.000*
ฝ่ายขาย	3.61		-	0.004*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.92			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 52 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

3. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยคนในบริษัทร่วมมือร่วมใจกันทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย

แผนงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.54	-	0.000*	0.000*
ฝ่ายขาย	3.76		-	0.146
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.96			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 53 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อคนในบริษัทร่วมมือร่วมใจกันทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อคนในบริษัทร่วมมือร่วมใจกันทำงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อคนในบริษัทร่วมมือร่วมใจกันทำงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 54 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถ พุคคัยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตาม แผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.26	-	0.002*	0.226
ฝ่ายขาย	3.78	-	-	0.017*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.08			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 54 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน ปัจจัยย่อยความสามารถพุดคัยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพุดคัยกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถ พุดคัยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 55 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยเพื่อน ร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตาม แผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.49	-	0.000*	0.000*
ฝ่ายขาย	3.73	-	-	0.186
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.89			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 55 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน



ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย

แผนงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.90	-	0.003*	0.054
ฝ่ายขาย	3.33		-	0.130
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.55			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 56 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานมากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 57 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย

แผนงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.33	-	0.000*	0.002*
ฝ่ายขาย	3.46		-	0.003*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.85			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 57 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน
3. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 58 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.31	0.766	16.064	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.55	0.764		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.52	0.763		
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.26	0.850	8.512	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.60	0.799		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.73	0.813		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.62	0.747	2.498	0.085
	ฝ่ายขาย	3.42	0.838		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.25	0.945		
4. การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.51	0.683	0.927	0.398
	ฝ่ายขาย	3.45	0.764		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.61	0.755		
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.03	0.843	3.097	0.047*
	ฝ่ายขาย	3.64	0.732		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.72	0.803		

ตารางที่ 58 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	แผนงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.18	0.854	6.812	0.001*
	ฝ่ายขาย	3.60	0.780		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.82	0.755		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.23	0.842	10.287	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.42	0.940		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.52	0.978		
8. บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.31	0.655	6.358	0.002*
	ฝ่ายขาย	3.73	0.790		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.79	0.967		
9. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.49	0.601	7.678	0.001*
	ฝ่ายขาย	3.78	1.071		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.82	1.048		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน จำนวน 39 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายขาย จำนวน 67 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายจัดการและสำนักงาน จำนวน 92 คน

จากตารางที่ 58 การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย พบว่า ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงานของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 59

ปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 60

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.085$ )

ปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.398$ )

ปัจจัยย่อยการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.047$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 61

ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.001$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 62

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 63

ปัจจัยย่อยบริษัทได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.002$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 64

ปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.001$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 65

**ตารางที่ 59** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.31	-	0.000*	0.000*
ฝ่ายขาย	3.55		-	0.804
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.52			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 59 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 60 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.26	-	0.000*	0.001*
ฝ่ายขาย	3.60	-	-	0.318
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.73	-	-	-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 60 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 61 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.03	-	0.016*	0.551
ฝ่ายขาย	3.64	-	-	0.042*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.72	-	-	-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 61 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 62 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.18	-	0.000*	0.016*
ฝ่ายขาย	3.60		-	0.085
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.82			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 62 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 63 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.23	-	0.000*	0.000*
ฝ่ายขาย	3.42	-	-	0.492
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.52	-	-	-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 63 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่ต่างกั น มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 64 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยบริษัทได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.31	-	0.001*	0.002*
ฝ่ายขาย	3.73	-	-	0.651
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.79	-	-	-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 64 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่ต่างกั น มีความคิดเห็นใน



ปัจจัยย่อยบริษัทได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยบริษัทได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยบริษัทได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 65 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.49	-	0.000*	0.000*
ฝ่ายขาย	3.78		-	0.805
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.82			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 65 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 66 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

ปัจจัยย่อย ด้านจิตวิญญาณ	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. การทำงานที่บริษัท มีความหมายและ มีความสำคัญต่อตนเอง	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.36	0.584	8.754	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.82	0.650		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.08	0.667		
2. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.08	0.664	7.946	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.42	0.781		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.61	0.913		
3. งานที่ทำทุกวันนี้ สามารถตอบสนอง เป้าหมายในชีวิต	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.90	0.788	8.756	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.36	0.792		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.80	0.730		
4. ความรู้สึกว่างานที่ทำมี คุณค่าแก่สังคม	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.72	0.944	2.529	0.082
	ฝ่ายขาย	3.39	0.758		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.63	0.808		
5. ความภูมิใจที่ได้ทำงาน ที่ บริษัทฯ แห่งนี้	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.28	0.793	3.722	0.026*
	ฝ่ายขาย	3.88	0.862		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.16	0.774		
6. การไม่คิดที่จะลาออก ไปหางานใหม่	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.74	0.751	15.646	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.64	1.202		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.53	1.288		
7. ความมั่นใจในความ มั่นคงของบริษัทฯ และ ทีมผู้บริหาร	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.31	0.569	0.481	0.619
	ฝ่ายขาย	4.16	0.828		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.16	0.905		
8. การใช้ความรู้ ความสามารถในงานได้ อย่างเต็มที่	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.28	0.560	0.850	0.429
	ฝ่ายขาย	4.09	0.848		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.20	0.759		
9. การได้มีส่วนเผยแพร่ ชื่อเสียงของบริษัทฯ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	2.59	1.251	12.241	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.30	0.905		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.50	0.871		

ตารางที่ 66 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านจิตวิญญาณ	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
10. การมีโอกาสได้ พัฒนาความสามารถใน งานอย่างต่อเนื่อง	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.54	1.047	2.966	0.054
	ฝ่ายขาย	3.37	0.850		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.71	0.764		
11. ความสามารถทำ กิจกรรมทางศาสนาได้ ตามความต้องการ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.41	0.751	0.582	0.560
	ฝ่ายขาย	3.37	0.935		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.52	0.920		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน

จำนวน 39 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายขาย

จำนวน 67 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายจัดการและสำนักงาน จำนวน 92 คน

จากตารางที่ 66 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 67

ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 78

ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 69

ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้ ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.026$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 70

ปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 รองลงมาคือฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 71

ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 72

ตารางที่ 67 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการทำงานที่ บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.36	-	0.000*	0.023*
ฝ่ายขาย	3.82		-	0.015*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.08			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 67 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

3. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 68 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.08	-	0.000*	0.003*
ฝ่ายขาย	3.42		-	0.152
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.61			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 68 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 69 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้อาจสามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย

แผนงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.90	-	0.001*	0.524
ฝ่ายขาย	3.36	-	-	0.000*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.80	-	-	-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 69 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้อาจสามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้อาจสามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้อาจสามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 70 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนงาน/ฝ่าย

แผนงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.28	-	0.015*	0.442
ฝ่ายขาย	3.88	-	-	0.031*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	4.16	-	-	-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 70 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทฯ แห่งนี้ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทฯ แห่งนี้ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 71 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	4.74	-	0.000*	0.000*
ฝ่ายขาย	3.64		-	0.562
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.53			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 71 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 72 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	2.59	-	0.000*	0.000*
ฝ่ายขาย	3.30		-	0.196
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.50			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 72 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายขาย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายผลิต/โรงงาน
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายผลิต/โรงงาน

ตารางที่ 73 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.51	0.790	2.022	0.135
	ฝ่ายขาย	3.24	0.854		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.51	0.978		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.82	0.756	2.953	0.054
	ฝ่ายขาย	3.54	0.927		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.88	0.936		
3. การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.33	0.772	1.259	0.286
	ฝ่ายขาย	3.57	0.957		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.64	1.144		
4. การสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.38	0.847	0.954	0.387
	ฝ่ายขาย	3.67	1.133		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.65	1.208		
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.97	0.932	13.624	0.000*
	ฝ่ายขาย	3.12	0.844		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.27	0.800		



ตารางที่ 73 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
6. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	2.41	0.637	17.444	0.000*
	ฝ่ายขาย	2.97	0.738		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.26	0.810		
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.49	0.721	4.850	0.009
	ฝ่ายขาย	2.91	0.981		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.04	0.982		
8. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	2.95	0.793	2.218	0.112
	ฝ่ายขาย	2.66	1.149		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	2.99	1.000		
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.46	0.505	6.151	0.003*
	ฝ่ายขาย	3.15	0.764		
	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.54	0.747		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายผลิต/โรงงาน จำนวน 39 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายขาย จำนวน 67 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายจัดการและสำนักงาน จำนวน 92 คน

จากตารางที่ 73 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 3.97 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 74

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 3.26 รองลงมาคือฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 75

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 3.49 รองลงมาคือฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.009$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 76

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 3.54 รองลงมาคือฝ่ายผลิต/โรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และฝ่ายขาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.003$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 77

**ตารางที่ 74** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.97	-	0.000*	0.000*
ฝ่ายขาย	3.12		-	0.261
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.27			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 74 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 75 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	2.41	-	0.000*	0.000*
ฝ่ายขาย	2.97	-	-	0.017*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.26	-	-	-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 75 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายขาย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายผลิต/โรงงาน
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายผลิต/โรงงาน
3. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 76 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.49	-	0.003*	0.014*
ฝ่ายขาย	2.91	-	-	0.378
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.04	-	-	-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 76 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายจัดการและสำนักงาน

ตารางที่ 77 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ฝ่ายผลิต/โรงงาน	ฝ่ายขาย	ฝ่ายจัดการและสำนักงาน
ฝ่ายผลิต/โรงงาน	3.46	-	0.031*	0.548
ฝ่ายขาย	3.15		-	0.001*
ฝ่ายจัดการและสำนักงาน	3.54			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 77 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงาน/ฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต/โรงงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย
2. พนักงานที่อยู่ฝ่ายจัดการและสำนักงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายขาย

ตารางที่ 78 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.80	0.461	1.334	0.266
	10,000 – 20,000 บาท	3.71	0.536		
	20,001 – 30,000 บาท	3.92	0.345		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.76	0.517	14.487	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.98	0.642		
	20,001 – 30,000 บาท	4.73	0.268		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.84	0.559	7.486	0.001*
	10,000 – 20,000 บาท	3.94	0.617		
	20,001 – 30,000 บาท	4.58	0.115		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.73	0.617	1.584	0.208
	10,000 – 20,000 บาท	3.65	0.658		
	20,001 – 30,000 บาท	4.01	0.368		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.68	0.495	15.500	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.77	0.547		
	20,001 – 30,000 บาท	4.63	0.328		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.20	0.535	16.007	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.40	0.491		
	20,001 – 30,000 บาท	4.10	0.185		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 97 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 91 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 78 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.266)



แปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 83

ตารางที่ 79 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.67	0.760	4.403	0.013*
	10,000 – 20,000 บาท	3.77	0.747		
	20,001 – 30,000 บาท	4.40	0.516		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 97 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 91 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 79 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.013$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 84

ตารางที่ 80 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.76	-	0.009*	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.98		-	0.000*
20,001 – 30,000 บาท	4.73			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 80 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

**ตารางที่ 81** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.84	-	0.237	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.94		-	0.001*
20,001 – 30,000 บาท	4.58			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 81 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท



ตารางที่ 82 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.68	-	0.218	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.77		-	0.000*
20,001 – 30,000 บาท	4.63			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 82 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 83 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.20	-	0.006*	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.40		-	0.000*
20,001 – 30,000 บาท	4.10			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 83 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

**ตารางที่ 84** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.67	-	0.363	0.004*
10,000 – 20,000 บาท	3.77		-	0.012*
20,001 – 30,000 บาท	4.40			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 84 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 85 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพคพลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.45	0.764	10.332	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.77	0.908		
	20,001 – 30,000 บาท	4.60	0.516		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.77	0.860	5.549	0.005*
	10,000 – 20,000 บาท	4.07	0.917		
	20,001 – 30,000 บาท	4.60	0.516		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.98	0.777	3.066	0.049*
	10,000 – 20,000 บาท	4.11	0.809		
	20,001 – 30,000 บาท	4.60	0.516		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.76	0.863	4.295	0.015*
	10,000 – 20,000 บาท	3.79	0.901		
	20,001 – 30,000 บาท	4.60	0.516		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.88	0.820	8.484	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	4.21	0.796		
	20,001 – 30,000 บาท	4.80	0.422		
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.63	0.740	14.908	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.99	0.823		
	20,001 – 30,000 บาท	4.90	0.316		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.84	0.773	9.401	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.97	0.737		
	20,001 – 30,000 บาท	4.90	0.316		
8. การมีความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.96	0.853	4.463	0.013*
	10,000 – 20,000 บาท	4.07	0.879		
	20,001 – 30,000 บาท	4.80	0.422		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.57	0.789	12.144	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.85	0.815		
	20,001 – 30,000 บาท	4.80	0.422		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 97 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 91 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 85 การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยด้านจิตใจจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 86

ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.005$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 87

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.049$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 88

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.015$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 89

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 90

ปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 91

ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 92

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.013$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 93

ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 94

ตารางที่ 86 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.45	-	0.009*	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.77		-	0.003*
20,001 – 30,000 บาท	4.60			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 86 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 87 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.77	-	0.023*	0.005*
10,000 – 20,000 บาท	4.07		-	0.068
20,001 – 30,000 บาท	4.60			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 87 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ตารางที่ 88 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.98	-	0.254	0.018*
10,000 – 20,000 บาท	4.11		-	0.061
20,001 – 30,000 บาท	4.60			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 88 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน

1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ตารางที่ 89 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.76	-	0.823	0.004*
10,000 – 20,000 บาท	3.79		-	0.006*
20,001 – 30,000 บาท	4.60			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 89 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 90 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.88	-	0.005*	0.001*
10,000 – 20,000 บาท	4.21		-	0.027*
20,001 – 30,000 บาท	4.80			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 90 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน



ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 91 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.63	-	0.002*	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.99		-	0.000*
20,001 – 30,000 บาท	4.90			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 91 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 92 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.84	-	0.224	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.97		-	0.000*
20,001 – 30,000 บาท	4.90			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 92 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 93 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.96	-	0.389	0.003*
10,000 – 20,000 บาท	4.07		-	0.010*
20,001 – 30,000 บาท	4.80			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 93 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 94 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.57	-	0.016*	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.85		-	0.000*
20,001 – 30,000 บาท	4.80			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 94 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 95 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.81	0.755	0.867	0.422
	10,000 – 20,000 บาท	3.89	0.674		
	20,001 – 30,000 บาท	4.10	0.316		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.88	0.767	1.589	0.207
	10,000 – 20,000 บาท	3.91	0.677		
	20,001 – 30,000 บาท	4.30	0.483		
3. คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.94	0.876	7.261	0.001*
	10,000 – 20,000 บาท	3.97	0.862		
	20,001 – 30,000 บาท	5.00	0.000		
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.19	0.667	5.620	0.004*
	10,000 – 20,000 บาท	4.41	0.649		
	20,001 – 30,000 บาท	4.80	0.422		
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.81	0.782	11.176	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	4.12	0.758		
	20,001 – 30,000 บาท	4.90	0.316		
6. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.87	0.824	1.214	0.299
	10,000 – 20,000 บาท	4.03	0.795		
	20,001 – 30,000 บาท	4.10	0.316		
7. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.39	0.811	9.634	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.58	1.023		
	20,001 – 30,000 บาท	4.70	0.483		
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.75	0.646	7.801	0.001*
	10,000 – 20,000 บาท	3.99	0.901		
	20,001 – 30,000 บาท	4.70	0.483		
9. การได้เข้าร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของบริษัทฯ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.95	0.846	9.373	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.58	0.831		
	20,001 – 30,000 บาท	4.60	0.516		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 97 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 91 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 95 การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยคนในบริษัทร่วมมือร่วมกันทำงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.001$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 96

ปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.004$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 97

ปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 98

ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 99

ปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.001$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 100

ปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 101

**ตารางที่ 96** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยคนในบริษัทร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.94	-	0.816	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.97		-	0.000*
20,001 – 30,000 บาท	5.00			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 96 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในบริษัทร่วมมือร่วมใจกันทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในบริษัทร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในบริษัทร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 97 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.19	-	0.021*	0.005*
10,000 – 20,000 บาท	4.41		-	0.071
20,001 – 30,000 บาท	4.80			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 97 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตารางที่ 98 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.81	-	0.006*	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	4.12		-	0.002*
20,001 – 30,000 บาท	4.90			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 98 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน

ปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

**ตารางที่ 99** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.39	-	0.150	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.58		-	0.000*
20,001 – 30,000 บาท	4.70			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 99 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท



2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 100 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ของพนักงานบริษัท นพคณพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.75	-	0.036*	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.99		-	0.006*
20,001 – 30,000 บาท	4.70			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 100 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 101 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ของพนักงานบริษัท นพคพพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.95	-	0.003*	0.019*
10,000 – 20,000 บาท	3.58		-	0.000*
20,001 – 30,000 บาท	4.60			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 101 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 102 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยย่อย ด้านจิตวิญญาณ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. การทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและ มีความสำคัญต่อตนเอง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.01	0.729	1.539	0.217
	10,000 – 20,000 บาท	4.04	0.613		
	20,001 – 30,000 บาท	4.40	0.516		
2. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.59	0.800	7.115	0.001*
	10,000 – 20,000 บาท	3.58	0.883		
	20,001 – 30,000 บาท	4.60	0.516		
3. งานที่ทำทุกวันนี้ สามารถตอบสนอง เป้าหมายในชีวิต	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.61	0.824	9.664	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.63	0.709		
	20,001 – 30,000 บาท	4.70	0.483		
4. ความรู้สึกว่างานที่ทำมี คุณค่าแก่สังคม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.54	0.791	11.081	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.47	0.807		
	20,001 – 30,000 บาท	4.70	0.483		
5. ความภูมิใจที่ได้ทำงาน ที่บริษัทฯ แห่งนี้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.97	0.822	6.388	0.002*
	10,000 – 20,000 บาท	4.13	0.806		
	20,001 – 30,000 บาท	4.90	0.316		
6. การไม่คิดที่จะลาออก ไปหางานใหม่	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.76	1.214	1.613	0.202
	10,000 – 20,000 บาท	3.78	1.289		
	20,001 – 30,000 บาท	4.50	1.269		
7. ความมั่นใจในความ มั่นคงของบริษัทฯ และ ทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.06	0.801	5.422	0.005*
	10,000 – 20,000 บาท	4.25	0.838		
	20,001 – 30,000 บาท	4.90	0.316		
8. การใช้ความรู้ ความสามารถในงานได้ อย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.10	0.699	5.243	0.006*
	10,000 – 20,000 บาท	4.18	0.811		
	20,001 – 30,000 บาท	4.90	0.316		
9. การได้มีส่วนเผยแพร่ ชื่อเสียงของบริษัทฯ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.05	1.064	7.132	0.001*
	10,000 – 20,000 บาท	3.36	0.937		
	20,001 – 30,000 บาท	4.20	0.632		

ตารางที่ 102 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านจิตวิญญาณ	แผนกงาน/ฝ่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
10. การมีโอกาสได้ พัฒนาความสามารถใน งานอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.43	0.853	6.219	0.002*
	10,000 – 20,000 บาท	3.60	0.855		
	20,001 – 30,000 บาท	4.40	0.516		
11. ความสามารถทำ กิจกรรมทางศาสนาได้ ตามความต้องการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.33	0.851	11.866	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.44	0.872		
	20,001 – 30,000 บาท	4.70	0.483		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 97 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 91 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 102 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.001$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 103

ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 104

ปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 105

ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทฯ แห่งนี้ ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.002$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 106

ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.005$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 107

ปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.006$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 108

ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.001$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 109

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.002$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 110

ปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 111

ตารางที่ 103 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.59	-	0.966	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.58		-	0.000*
20,001 – 30,000 บาท	4.60			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 103 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 104 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันที่สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.61	-	0.870	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.63		-	0.000*
20,001 – 30,000 บาท	4.70			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 104 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันที่สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันที่สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันที่สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 105 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความรู้สีกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.54	-	0.581	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.47		-	0.000*
20,001 – 30,000 บาท	4.70			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 105 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน

ปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 106 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทแห่งนี้ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.97	-	0.164	0.001*
10,000 – 20,000 บาท	4.13		-	0.004*
20,001 – 30,000 บาท	4.90			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 106 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทแห่งนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทแห่งนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทแห่งนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท



ตารางที่ 107 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและทีมผู้บริหาร ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.06	-	0.105	0.002*
10,000 – 20,000 บาท	4.25		-	0.016*
20,001 – 30,000 บาท	4.90			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 107 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและทีมผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและทีมผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทและทีมผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 108 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.10	-	0.502	0.001*
10,000 – 20,000 บาท	4.18		-	0.004*
20,001 – 30,000 บาท	4.90			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 108 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน

ปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

**ตารางที่ 109** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท ของพนักงานบริษัท นพคณพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.05	-	0.033*	0.001*
10,000 – 20,000 บาท	3.36		-	0.012*
20,001 – 30,000 บาท	4.20			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 109 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัท มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 110 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.43	-	0.164	0.001*
10,000 – 20,000 บาท	3.60		-	0.005*
20,001 – 30,000 บาท	4.40			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 110 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 111 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ ของพนักงานบริษัท นพคณพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.33	-	0.376	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.44		-	0.000*
20,001 – 30,000 บาท	4.70			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 111 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 112 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.16	0.799	15.322	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.56	0.921		
	20,001 – 30,000 บาท	4.60	0.516		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.57	0.877	11.342	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.82	0.889		
	20,001 – 30,000 บาท	4.90	0.316		
3. การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.33	0.987	8.985	0.000*
	10,000 – 20,000 บาท	3.68	0.999		
	20,001 – 30,000 บาท	4.60	0.699		
4. การสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.39	1.016	6.578	0.002*
	10,000 – 20,000 บาท	3.73	1.174		
	20,001 – 30,000 บาท	4.60	0.966		
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.47	0.958	2.054	0.131
	10,000 – 20,000 บาท	3.22	0.827		
	20,001 – 30,000 บาท	3.50	0.707		
6. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.86	0.841	2.870	0.059
	10,000 – 20,000 บาท	3.12	0.800		
	20,001 – 30,000 บาท	3.20	0.422		
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.99	0.952	5.299	0.006*
	10,000 – 20,000 บาท	3.09	0.950		
	20,001 – 30,000 บาท	4.00	0.471		

ตารางที่ 112 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัท นพคพพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
8. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.74	1.092	3.504	0.032*
	10,000 – 20,000 บาท	2.92	0.946		
	20,001 – 30,000 บาท	3.60	0.699		
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.26	0.650	4.954	0.008*
	10,000 – 20,000 บาท	3.48	0.765		
	20,001 – 30,000 บาท	3.90	0.876		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 97 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 91 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 112 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 113

ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 114

ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 115

ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.002$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 116

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.006$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 117

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.032$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 118

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.008$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 119

ตารางที่ 113 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.16	-	0.002*	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.56		-	0.000*
20,001 – 30,000 บาท	4.60			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 113 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท



ตารางที่ 114 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.57	-	0.043*	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.82		-	0.000*
20,001 – 30,000 บาท	4.90			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 114 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 115 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม ของพนักงานบริษัท นพคพพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.33	-	0.015*	0.000*
10,000 – 20,000 บาท	3.68		-	0.005*
20,001 – 30,000 บาท	4.60			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 115 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 116 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.39	-	0.037*	0.001*
10,000 – 20,000 บาท	3.73		-	0.017*
20,001 – 30,000 บาท	4.60			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 116 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 117 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.99	-	0.472	0.001*
10,000 – 20,000 บาท	3.09		-	0.004*
20,001 – 30,000 บาท	4.00			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 117 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ตารางที่ 118 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.74	-	0.222	0.011*
10,000 – 20,000 บาท	2.92		-	0.046*
20,001 – 30,000 บาท	3.60			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 118 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นใน

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

**ตารางที่ 119** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.26	-	0.032*	0.008*
10,000 – 20,000 บาท	3.48		-	0.083
20,001 – 30,000 บาท	3.90			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 119 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตารางที่ 120 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 1 ปี	3.76	0.448	8.596	0.000*
	1 - 5 ปี	3.88	0.506		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.55	0.433		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.72	0.489	4.727	0.010*
	1 - 5 ปี	4.03	0.601		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.82	0.657		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.83	0.550	5.370	0.005*
	1 - 5 ปี	4.05	0.608		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.76	0.548		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.66	0.650	13.792	0.000*
	1 - 5 ปี	3.90	0.640		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.39	0.431		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.63	0.534	2.195	0.114
	1 - 5 ปี	3.84	0.517		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.73	0.607		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 1 ปี	3.12	0.500	5.963	0.003*
	1 - 5 ปี	3.45	0.532		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.29	0.537		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 103 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 55 คน

จากตารางที่ 120 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 122

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.010$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 123

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.005$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 124

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 125

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.114$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.12 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.003$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 126

ตารางที่ 121 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.60	0.744	3.295	0.039*
	1 - 5 ปี	3.88	0.758		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.62	0.733		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 40 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 103 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 55 คน

จากตารางที่ 121 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.039$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 127

ตารางที่ 122 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.76	-	0.159	0.040*
1 - 5 ปี	3.88		-	0.000*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.55			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)



จากตารางที่ 122 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 123 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัดโดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.72	-	0.006*	0.408
1 - 5 ปี	4.03		-	0.038*
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.82			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 123 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 124 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.83	-	0.035*	0.588
1 - 5 ปี	4.05		-	0.003*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.76			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 124 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 125 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.66	-	0.000*	0.026*
1 - 5 ปี	3.90		-	0.000*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.39			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 125 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 126 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.12	-	0.001*	0.128
1 - 5 ปี	3.45		-	0.068
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.29			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 126 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 127 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.60	-	0.043*	0.907
1 - 5 ปี	3.88		-	0.035*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.62			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 127 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

**ตารางที่ 128** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ต่ำกว่า 1 ปี	4.12	0.686	12.812	0.000*
	1 - 5 ปี	4.22	0.713		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.65	0.615		
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	ต่ำกว่า 1 ปี	4.28	0.987	4.601	0.011*
	1 - 5 ปี	4.05	1.444		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	4.65	0.726		
3. การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	ต่ำกว่า 1 ปี	3.70	0.723	6.067	0.003*
	1 - 5 ปี	4.17	0.733		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	4.07	0.742		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.85	0.893	8.307	0.000*
	1 - 5 ปี	3.88	0.867		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.33	0.771		
5. การออกกำลังกายสม่ำเสมอ	ต่ำกว่า 1 ปี	2.80	1.067	6.123	0.003*
	1 - 5 ปี	3.09	1.067		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	2.49	0.920		
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.80	0.853	15.774	0.000*
	1 - 5 ปี	3.88	0.878		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.13	0.695		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 40 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 103 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 55 คน

จากตารางที่ 128 การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยด้านร่างกายจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของพนักงานที่มีระยะเวลา

การทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 129

ปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.011$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 130

ปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.003$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 131

ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 132

ปัจจัยย่อยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.003$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 133

ปัจจัยย่อยการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 134

**ตารางที่ 129** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.12	-	0.440	0.001*
1 - 5 ปี	4.22		-	0.000*
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.65			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 129 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

**ตารางที่ 130** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	4.28	-	0.311	0.129
1 - 5 ปี	4.05		-	0.003*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	4.65			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 130 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา 1 - 5 ปี

**ตารางที่ 131** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.70	-	0.001*	0.015*
1 - 5 ปี	4.17		-	0.406
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	4.07			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 131 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระปรี้กระเปร่า มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 132 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.85	-	0.832	0.003*
1 - 5 ปี	3.88		-	0.000*
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.33			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 132 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 133 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	2.80	-	0.135	0.150
1 - 5 ปี	3.09		-	0.001*
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	2.49			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)



จากตารางที่ 133 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 134 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.80	-	0.588	0.000*
1 - 5 ปี	3.88		-	0.000*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.13			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 134 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 135 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.52	0.716	2.880	0.059
	1 - 5 ปี	3.80	0.844		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.49	0.960		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.88	0.723	1.681	0.189
	1 - 5 ปี	4.06	0.906		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.80	0.970		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ต่ำกว่า 1 ปี	3.95	0.783	7.135	0.001*
	1 - 5 ปี	4.26	0.766		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.80	0.755		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ต่ำกว่า 1 ปี	3.70	0.823	7.086	0.001*
	1 - 5 ปี	4.03	0.891		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.51	0.814		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่า 1 ปี	3.65	0.864	8.655	0.000
	1 - 5 ปี	4.26	0.766		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	4.04	0.793		
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.52	0.679	5.456	0.005*
	1 - 5 ปี	3.87	0.836		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	4.07	0.813		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ต่ำกว่า 1 ปี	3.80	0.723	1.006	0.367
	1 - 5 ปี	3.97	0.785		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	4.02	0.782		
8. การมีความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.90	0.778	5.712	0.004*
	1 - 5 ปี	4.24	0.880		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.80	0.826		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ต่ำกว่า 1 ปี	3.55	0.815	1.814	0.166
	1 - 5 ปี	3.78	0.816		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.87	0.862		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี

จำนวน 103 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

จำนวน 55 คน

จากตารางที่ 135 การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.001$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 136

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.001$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 137

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 138

ปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.005$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 139

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.004$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 140

ตารางที่ 136 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยพึงพอใจในความเป็นตัวเองของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.95	-	0.030*	0.348
1 - 5 ปี	4.26		-	0.000*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.80			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 136 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพึงพอใจในความเป็นตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 137 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.70	-	0.040*	0.285
1 - 5 ปี	4.03		-	0.000*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.51			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 137 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

**ตารางที่ 138** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.65	-	0.000*	0.020*
1 - 5 ปี	4.26		-	0.090
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	4.04			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 138 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 1 ปี

**ตารางที่ 139** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.52	-	0.020*	0.001*
1 - 5 ปี	3.87		-	0.138
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	4.07			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 139 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาดำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาดำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 140 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.90	-	0.031*	0.570
1 - 5 ปี	4.24		-	0.002*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.80			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 140 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 141 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความไว้วางใจในเพื่อน ร่วมงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.85	0.700	6.438	0.002*
	1 - 5 ปี	4.01	0.734		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.60	0.564		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อน ร่วมงานในเรื่องการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.85	0.700	4.351	0.014*
	1 - 5 ปี	4.05	0.784		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.71	0.533		
3. คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วม ใจกันทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.82	0.903	2.502	0.085
	1 - 5 ปี	4.14	0.852		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.89	0.875		
4. ความสามารถทำงานตาม หน้าที่ได้ด้วยตนเอง	ต่ำกว่า 1 ปี	4.10	0.632	2.758	0.066
	1 - 5 ปี	4.37	0.700		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	4.38	0.593		
5. ความสามารถพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.88	0.791	1.387	0.252
	1 - 5 ปี	4.10	0.774		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.95	0.826		
6. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือน คนในครอบครัวเดียวกัน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.80	0.791	6.717	0.002*
	1 - 5 ปี	4.15	0.809		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.71	0.685		
7. การมีส่วนร่วมให้ ข้อคิดเห็นในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.45	0.714	4.603	0.011*
	1 - 5 ปี	3.73	0.982		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.27	0.952		
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มี ประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร	ต่ำกว่า 1 ปี	3.70	0.608	1.941	0.146
	1 - 5 ปี	3.99	0.822		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.91	0.845		
9. การได้เข้าร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของบริษัทฯ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.98	0.768	8.634	0.000*
	1 - 5 ปี	3.96	0.803		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.42	0.917		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี

จำนวน 103 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

จำนวน 55 คน

จากตารางที่ 141 การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.002$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 142

ปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.014$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 143

ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.002$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 144

ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.011$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 145

ปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 146



ตารางที่ 142 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.85	-	0.212	0.080
1 - 5 ปี	4.01		-	0.000*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.60			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 142 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 143 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.85	-	0.133	0.338
1 - 5 ปี	4.05		-	0.004*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.71			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 143 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 144 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.80	-	0.017*	0.572
1 - 5 ปี	4.15		-	0.001*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.71			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 144 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา ต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 145 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.45	-	0.108	0.358
1 - 5 ปี	3.73		-	0.004*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.27			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 145 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลา มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 146 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.98	-	0.929	0.000*
1 - 5 ปี	3.96		-	0.001*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.42			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 146 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 147 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.78	0.832	14.534	0.000*
	1 - 5 ปี	3.90	0.858		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.22	0.498		
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	ต่ำกว่า 1 ปี	3.80	0.883	12.729	0.000*
	1 - 5 ปี	4.02	0.840		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.35	0.645		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.42	0.958	3.799	0.024*
	1 - 5 ปี	3.50	0.873		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.11	0.786		

ตารางที่ 147 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
4. การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท	ต่ำกว่า 1 ปี	3.58	0.747	0.944	0.391
	1 - 5 ปี	3.58	0.748		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.42	0.738		
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	ต่ำกว่า 1 ปี	3.85	0.770	16.370	0.000*
	1 - 5 ปี	3.97	0.785		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.27	0.622		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.88	0.791	16.819	0.000*
	1 - 5 ปี	4.05	0.784		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.33	0.640		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้	ต่ำกว่า 1 ปี	3.62	1.055	13.132	0.000*
	1 - 5 ปี	3.90	0.965		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.11	0.737		
8. บริษัทฯ ให้ความสำคัญและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.55	1.037	5.685	0.004*
	1 - 5 ปี	4.06	0.752		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.76	0.902		
9. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.48	1.109	6.233	0.002*
	1 - 5 ปี	4.13	0.936		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.91	1.005		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 103 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 55 คน

จากตารางที่ 147 การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงานของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 148

ปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 149

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.024$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 150

ปัจจัยย่อยการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 151

ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 152

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 153

ปัจจัยย่อยบริษัทได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.004$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 154

ปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.002$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 155

ตารางที่ 148 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.78	-	0.373	0.001*
1 - 5 ปี	3.90		-	0.000*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.22			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 148 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

**ตารางที่ 149** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.80	-	0.143	0.007*
1 - 5 ปี	4.02		-	0.000*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.35			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 149 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

**ตารางที่ 150** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.42	-	0.622	0.081
1 - 5 ปี	3.50		-	0.007*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.11			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 150 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 151 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวกของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.85	-	0.382	0.000*
1 - 5 ปี	3.97		-	0.000*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.27			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 151 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวกมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวกมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 152 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.88	-	0.215	0.001*
1 - 5 ปี	4.05		-	0.000*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.33			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 152 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้



1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

**ตารางที่ 153** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.62	-	0.109	0.008*
1 - 5 ปี	3.90		-	0.000*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.11			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 153 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป

**ตารางที่ 154** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยบริษัทได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.55	-	0.002*	0.232
1 - 5 ปี	4.06		-	0.041*
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.76			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 154 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยบริษัทได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยบริษัทได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยบริษัทได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 155 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.48	-	0.001*	0.036*
1 - 5 ปี	4.13		-	0.192
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.91			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 155 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 156 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน บริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.18	0.931	1.836	0.162
	1 - 5 ปี	3.48	0.927		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.49	0.836		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.52	0.784	1.938	0.147
	1 - 5 ปี	3.85	0.879		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.73	1.027		
3. การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.18	0.903	3.592	0.029*
	1 - 5 ปี	3.66	0.996		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.64	1.095		
4. การไม่สร้างหนี้ที่กินกำลังจะผ่อนใช้ได้	ต่ำกว่า 1 ปี	3.35	0.975	6.099	0.003*
	1 - 5 ปี	3.48	1.203		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	4.04	0.942		
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้	ต่ำกว่า 1 ปี	3.50	0.934	9.659	0.000*
	1 - 5 ปี	3.53	0.884		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	2.93	0.742		
6. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	2.52	0.784	9.128	0.000*
	1 - 5 ปี	3.14	0.805		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.07	0.742		
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	2.90	1.008	10.122	0.000*
	1 - 5 ปี	3.36	0.906		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	2.71	0.854		
8. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 1 ปี	2.72	0.933	2.711	0.069
	1 - 5 ปี	3.03	1.115		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	2.67	0.862		
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.20	0.758	3.253	0.041
	1 - 5 ปี	3.51	0.684		
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	3.31	0.767		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี

จำนวน 103 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

จำนวน 55 คน

จากตารางที่ 156 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.162$ )

ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.147$ )

ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.029$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 157

ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.003$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 158

ปัจจัยย่อยการความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 159

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มี

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 160

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.000$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 161

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.069$ )

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P=0.041$ ) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 162

ตารางที่ 157 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.18	-	0.010*	0.029*
1 - 5 ปี	3.66	-	-	0.887
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.64	-	-	-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 157 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

**ตารางที่ 158** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.35	-	0.537	0.003*
1 – 5 ปี	3.48		-	0.002*
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	4.04			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 158 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ที่ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี

ตารางที่ 159 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.50	-	0.832	0.002*
1 – 5 ปี	3.53		-	0.000*
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	2.93			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 159 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 160 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการดำเนินงาน

ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	2.52	-	0.000*	0.001*
1 – 5 ปี	3.14		-	0.630
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.07			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 160 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

**ตารางที่ 161** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	2.90	-	0.008*	0.316
1 - 5 ปี	3.36		-	0.000*
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	2.71			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 161 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป



ตารางที่ 162 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.20	-	0.021*	0.469
1 - 5 ปี	3.51		-	0.090
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.31			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 162 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 163 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตในภาพรวม				R	R Square
	B	Beta	T	P-value		
1. ด้านร่างกาย	-0.067	-0.044	-0.699	0.485	0.752	0.565
2. ด้านจิตใจ	0.225	0.181	2.096	0.037*		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.007	0.005	0.060	0.952		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.390	0.325	4.201	0.000*		
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.196	0.143	1.599	0.111		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.332	0.237	3.022	0.003*		

จากตารางที่ 163 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัดกับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R = 0.752$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 56.50 ส่วน

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัดอีกร้อยละ 43.5 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.037$ ,  $P = 0.000$  และ  $P = 0.003$ ) ตามลำดับ และยังพบว่าปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.181, 0.325 และ 0.237 ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน รวมทั้งสิ้น 198 คน พบข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 164 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	บริษัทควรพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน เช่น เพิ่มค่าอาหาร ค่าเดินทาง และจัดให้มีสถานออกกำลังกายแก่พนักงาน	12	6.06
2	บริษัทควรพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างตามนโยบายของรัฐบาล	7	3.53
3	บริษัทควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานบ่อย ๆ เช่น พาไปเที่ยวต่างจังหวัด จัดกิจกรรมวันเกิดให้พนักงานเป็นต้น	4	2.02
4	บริษัทควรให้คำปรึกษา เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	2	1.01
5	บริษัทควรพิจารณาในเรื่องของวันหยุดที่เหมาะสมให้กับพนักงาน	1	0.51
6	บริษัทควรสนับสนุนส่งเสริมพนักงานที่มีความสามารถ	1	0.51
7	บริษัทควรจัดให้มีการบริการตรวจสุขภาพในสถานประกอบการ	1	0.51
รวม		28	14.15

จากตารางที่ 164 พบว่า พนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด ที่ระบุข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.15 ดังนี้

เสนอแนะให้บริษัทควรพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน เช่น เพิ่มค่าอาหาร ค่าเดินทาง และจัดให้มีสถานออกกำลังกายแก่พนักงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06 เสนอแนะให้บริษัทควรพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างตามนโยบายของรัฐบาล จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.53 เสนอแนะให้บริษัทควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานบ่อย ๆ เช่น พาไปเที่ยวต่างจังหวัด จัดกิจกรรมวันเกิดให้พนักงานเป็นต้น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.02 เสนอแนะให้บริษัทควรให้ค่านายหน้า เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.01 เสนอแนะให้บริษัทควรพิจารณาในเรื่องของวันหยุดที่เหมาะสมให้กับพนักงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.51 เสนอแนะให้บริษัทควรสนับสนุนส่งเสริมพนักงานที่มีความสามารถ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.51 และเสนอแนะให้บริษัทควรจัดให้มีการบริการตรวจสุขภาพในสถานประกอบการจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.51