

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทยจำกัด (มหาชน) เขต 21 ในครั้งนี้ได้แบ่งผลการศึกษา ออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารนครหลวงไทยจำกัด (มหาชน) เขต 21 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทยจำกัด (มหาชน) เขต 21 ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ความถี่ (Frequency) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทยจำกัด (มหาชน) เขต 21 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) ดังนี้

3.1 สถิติวิเคราะห์แบบค่าที (Independent Sample T-Test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

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

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

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	52	42.28
หญิง	71	57.72
รวม	123	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 57.72 และเป็นเพศชาย 52 คน คิดเป็นร้อยละ 42.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
26 – 30 ปี	25	20.33
31 – 35 ปี	5	4.07
36 – 40 ปี	30	24.39
41 – 45 ปี	34	27.64
46 – 50 ปี	20	16.26
51 ปีขึ้นไป	9	7.32
รวม	123	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถาม มีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.64 รองลงมาคือ อายุ 36 – 40 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.39 อายุ 26 – 30 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.33 อายุ 46 – 50 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.26 อายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.32 และ ช่วงอายุที่น้อยที่สุดคือ 31 – 35 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	44	35.77
สมรส	73	59.35
หม้าย / หย่าร้าง	6	4.88
รวม	123	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โดยมีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 59.35 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีจำนวน 44 คนคิดเป็นร้อยละ 35.77 และสถานภาพเป็นหม้ายหรือหย่าร้างมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	8.13
ปริญญาตรี	85	69.11
สูงกว่าปริญญาตรี	28	22.76
รวม	123	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 69.11 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.76 และต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานระดับ 4-5	33	26.83
พนักงานระดับ 6-7	66	53.66
พนักงานระดับ 8-9	20	16.26
พนักงานระดับ 10-11	3	2.44
พนักงานระดับ 12-13	1	0.81
รวม	123	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 6-7 มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 53.66 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 4-5 มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26.83 พนักงานระดับ 8-9 มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.26 พนักงานระดับ 10-11 มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.44 และ พนักงานระดับ 12-13 มีจำนวน 1คน คิดเป็นร้อยละ 0.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,001 – 15,000 บาท	5	4.07
15,001 – 20,000 บาท	17	13.82
20,001 - 25,000 บาท	9	7.32
25,001 -30,000 บาท	14	11.38
30,001 ปีขึ้นไป	78	63.41
รวม	123	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มากที่สุด มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 63.41 รองลงมาคือ 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.82 25,001 -30,000 บาท มีจำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 11.38 20,001 - 25,000 บาท มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.32 และ 10,001 – 15,000 บาทมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	22	17.89
6 - 10 ปี	5	4.07
มากกว่า 10 ปี	96	78.05
รวม	123	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 78.05 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.89 และ 6 - 10 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.07 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด
(มหาชน) เขต 21

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผล
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยทางด้านร่างกาย ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ทุกวันนี้มีความสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรง	4 (3.25)	65 (52.85)	50 (40.65)	3 (2.44)	1 (0.81)	3.55 (เห็นด้วยมาก)	3
ในปีที่ผ่านมาไม่มีการ เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอน โรงพยาบาล	1 (0.81)	5 (4.07)	22 (17.89)	29 (23.58)	66 (53.66)	4.20 (เห็นด้วย มากที่สุด)	1
การทำงานด้วยความ กระตือรือร้นกระแฉะประจำปี กระปรี่	3 (2.44)	61 (49.59)	57 (46.34)	2 (1.63)	0 (0.00)	3.53 (เห็นด้วยมาก)	4
การรับประทานอาหารใน แต่ละวันได้เพียงพอ	8 (6.50)	63 (51.22)	47 (38.21)	5 (4.07)	0 (0.00)	3.60 (เห็นด้วย)	2
การออกกำลังกายอย่าง สม่ำเสมอ	1 (0.81)	22 (17.89)	39 (31.71)	45 (36.59)	16 (13.01)	2.57 (เห็นด้วยน้อย)	7
การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละ วันอย่างเพียงพอ	1 (0.81)	53 (43.09)	56 (45.53)	12 (9.76)	1 (0.81)	3.33 (เห็นด้วย ปานกลาง)	6
ได้รับการตรวจสุขภาพ ประจำปีอย่างเพียงพอ	4 (3.25)	53 (43.09)	53 (43.09)	10 (8.13)	3 (2.44)	3.37 (เห็นด้วย ปานกลาง)	5
รวม						3.45 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ การรับประทานอาหารใน แต่ละวัน ได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และ การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย คือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยทางด้านจิตใจ ที่ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความสามารถจัดการ ความเครียดจากการทำงาน	2 (1.63)	49 (39.84)	61 (49.59)	9 (7.32)	2 (1.63)	3.33 (เห็นด้วย ปานกลาง)	9
ความสามารถปรึกษา หัวหน้างานเมื่อมีปัญหาใน การทำงาน	3 (2.44)	56 (45.53)	45 (36.59)	18 (14.63)	1 (0.81)	3.34 (เห็นด้วย ปานกลาง)	8
ความพึงพอใจในความเป็น ตัวเอง	18 (14.63)	69 (56.10)	32 (26.02)	3 (2.44)	1 (0.81)	3.81 (เห็นด้วยมาก)	2
ความพึงพอใจในความ เป็นอยู่ทุกวันนี้	15 (12.20)	60 (48.78)	40 (32.52)	7 (5.69)	1 (0.81)	3.66 (เห็นด้วยมาก)	4
ความภูมิใจในผลสำเร็จ ของงานที่ได้รับมอบหมาย	7 (5.69)	61 (49.59)	50 (40.65)	5 (4.07)	0 (0.00)	3.57 (เห็นด้วยมาก)	7
มีสมาธิตลอดเวลาในการ ทำงาน	3 (2.44)	72 (58.54)	45 (36.59)	2 (1.63)	1 (0.81)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	5
ความสามารถเป็นที่พึ่งของ คนในครอบครัว	22 (17.89)	73 (59.35)	23 (18.70)	4 (3.25)	1 (0.81)	3.90 (เห็นด้วยมาก)	1
มีความสุขในการทำงาน ณ ธนาคารที่ประจำอยู่	7 (5.69)	67 (54.47)	42 (34.15)	5 (4.07)	2 (1.63)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	6
มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยาม ทุกข์	12 (9.76)	65 (52.85)	44 (35.77)	2 (1.63)	0 (0.00)	3.71 (เห็นด้วยมาก)	3
รวม						3.61 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 การมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยทางด้าน สัมพันธภาพทางสังคมที่ ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความไว้วางใจในเพื่อน ร่วมงาน	1 (0.81)	51 (41.46)	64 (52.03)	6 (4.88)	1 (0.81)	3.37 (เห็นด้วย ปานกลาง)	5
ความสามารถพึ่งพาเพื่อน ร่วมงานในเรื่องการทำงาน ได้	3 (2.44)	51 (41.46)	61 (49.59)	5 (4.07)	3 (2.44)	3.37 (เห็นด้วย ปานกลาง)	5
คนในธนาคารฯ ร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน	2 (1.63)	45 (36.59)	72 (58.54)	3 (2.44)	1 (0.81)	3.36 (เห็นด้วย ปานกลาง)	6
ความสามารถทำงานตาม หน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	9 (7.32)	80 (65.04)	34 (27.64)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.80 (เห็นด้วยมาก)	1
ความสามารถพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	5 (4.07)	67 (54.47)	48 (39.02)	2 (1.63)	1 (0.81)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	2
เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือน คนในครอบครัวเดียวกัน	1 (0.81)	41 (33.33)	70 (56.91)	8 (6.50)	3 (2.44)	3.24 (เห็นด้วย ปานกลาง)	8
การมีส่วนร่วมให้ ข้อคิดเห็นในการทำงาน	1 (0.81)	53 (43.09)	63 (51.22)	5 (4.07)	1 (0.81)	3.39 (เห็นด้วย ปานกลาง)	4
การได้รับข้อเสนอแนะที่มี ประโยชน์จากเพื่อน ร่วมงานและผู้บริหาร	2 (1.63)	47 (38.21)	65 (52.85)	8 (6.50)	1 (0.81)	3.33 (เห็นด้วย ปานกลาง)	7

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยทางด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางธนาคารฯ	4 (3.25)	59 (47.97)	50 (40.65)	9 (7.32)	1 (0.81)	3.46 (เห็นด้วยมาก)	3
รวม						3.43 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 11 พบว่าพนักงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางธนาคารฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 คนในธนาคารฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และ เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน	7 (5.69)	69 (56.10)	37 (30.08)	9 (7.32)	1 (0.81)	3.59 (เห็นด้วยมาก)	5
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	7 (5.69)	70 (56.91)	44 (35.77)	2 (1.63)	0 (0.00)	3.67 (เห็นด้วยมาก)	3
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	5 (4.07)	68 (55.28)	48 (39.02)	1 (0.81)	1 (0.81)	3.61 (เห็นด้วยมาก)	4
ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	8 (6.50)	77 (62.60)	35 (28.46)	3 (2.44)	0 (0.00)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	2
การยอมรับในกฎระเบียบของทางธนาคารฯ	9 (7.32)	72 (58.54)	42 (34.15)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.73 (เห็นด้วยมาก)	2
สามารถเดินทางมายังธนาคารฯได้อย่างสะดวก	17 (13.82)	71 (57.72)	30 (24.39)	3 (2.44)	2 (1.63)	3.80 (เห็นด้วยมาก)	1
ทางธนาคาร มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	5 (4.07)	59 (47.97)	55 (44.72)	4 (3.25)	0 (0.00)	3.53 (เห็นด้วยมาก)	6
ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางธนาคารฯจัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ	2 (1.62)	42 (34.15)	51 (41.46)	23 (18.70)	5 (4.07)	3.11 (เห็นด้วยปานกลาง)	8

ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ทางธนาคารฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	5 (4.07)	45 (36.59)	66 (53.66)	7 (5.69)	0 (0.00)	3.39 (เห็นด้วยปานกลาง)	7
รวม						3.57 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 12 พบว่าพนักงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ สามารถเดินทางมายังธนาคารฯ ได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ และ การยอมรับในกฎระเบียบของทางธนาคารฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ความ คิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และ ทางธนาคารมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ทางธนาคารฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางธนาคารฯ จัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยทางด้าน จิตวิญญาณที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชย จาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	1 (0.81)	39 (31.71)	69 (56.10)	11 (8.94)	3 (2.44)	3.20 (เห็นด้วย ปานกลาง)	9
งานที่ทำทุกวันนี้สามารถ ตอบสนองเป้าหมายใน ชีวิต	2 (1.63)	52 (42.28)	60 (48.78)	7 (5.69)	2 (1.63)	3.37 (เห็นด้วย ปานกลาง)	6
ความรู้สึกว่างานของ ตนเองมีคุณค่า แก่สังคม	4 (3.25)	66 (53.66)	48 (39.02)	3 (2.44)	2 (1.63)	3.54 (เห็นด้วยมาก)	3
ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ ธนาคารนครหลวงไทย	15 (12.20)	78 (63.41)	28 (22.76)	0 (0.00)	2 (1.63)	3.85 (เห็นด้วย)	1
ไม่มีความคิดที่จะลาออก ไปหางานใหม่ทำ	3 (2.44)	22 (17.89)	41 (33.33)	36 (29.27)	21 (17.07)	3.41 (เห็นด้วย ปานกลาง)	5
ความมั่นใจในความ มั่นคงของทางธนาคารฯ และทีมผู้บริหาร	5 (4.07)	53 (43.09)	47 (38.21)	15 (12.20)	3 (2.44)	3.34 (เห็นด้วย ปานกลาง)	8
การได้ใช้ความรู้ ความสามารถในงานได้ อย่างเต็มที่	9 (7.32)	64 (52.03)	43 (34.96)	6 (4.88)	1 (0.81)	3.60 (เห็นด้วยมาก)	2
การได้มีส่วนเผยแพร่ ชื่อเสียงของทางธนาคาร ฯ	8 (6.50)	57 (46.34)	51 (41.46)	5 (4.07)	2 (1.63)	3.52 (เห็นด้วยมาก)	4
การมีโอกาสในการ พัฒนาความสามารถใน งานอย่างต่อเนื่อง	5 (4.07)	52 (42.28)	55 (44.72)	9 (7.32)	2 (1.63)	3.40 (เห็นด้วย ปานกลาง)	5

ตารางที่ 13 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยทางด้าน จิตวิญญาน ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความสามารถทำ กิจกรรมทางศาสนาได้ ตามความต้องการ	6 (4.88)	46 (37.40)	59 (47.97)	10 (8.13)	2 (1.63)	3.36 (เห็นด้วย ปานกลาง)	7
รวม						3.46 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 13 พบว่าพนักงานของธนาคารนครหลวงไทยจำกัด (มหาชน) เขต 21 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ธนาคารนครหลวงไทย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ความรู้สึกทำงานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางธนาคารฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ความมั่นใจในความมั่นคงของทางธนาคารฯ และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34และการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงใน
ชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)เขต 21

ปัจจัยทางด้านความ มั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้สร้างหนี้เพื่อ ความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาว อย่างเหมาะสม	2 (1.63)	34 (27.64)	66 (53.66)	15 (12.20)	6 (4.88)	3.09 (เห็นด้วย ปานกลาง)	4
การได้รับรายได้ที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4 (3.25)	54 (43.90)	58 (47.15)	6 (4.88)	1 (0.81)	3.44 (เห็นด้วยมาก)	1
การจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่าง เหมาะสม	7 (5.69)	54 (43.90)	49 (39.84)	12 (9.76)	1 (0.81)	3.44 (เห็นด้วยมาก)	1
การไม่สร้างหนี้เกิน กำลังที่จะผ่อนชำระได้	3 (2.44)	12 (9.76)	50 (40.65)	40 (32.52)	18 (14.63)	3.47 (เห็นด้วยมาก)	7
ความสามารถเก็บออม เงินไว้ใช้ในยามจำเป็น ได้เพียงพอ	1 (0.81)	35 (28.46)	67 (54.47)	18 (14.63)	2 (1.63)	3.12 (เห็นด้วย ปานกลาง)	3
การได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือ เลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1 (0.81)	26 (21.14)	59 (47.97)	31 (25.20)	6 (4.88)	2.88 (เห็นด้วย ปานกลาง)	6
งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	1 (0.81)	50 (40.65)	63 (51.22)	7 (5.69)	2 (1.63)	3.33 (เห็นด้วย ปานกลาง)	2

ตารางที่ 14 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยทางด้านการมั่นคง ในชีวิตที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ลักษณะงานที่ทำอยู่ใน ขณะนี้ หนักและเหนื่อย จนเกินไป	3 (2.44)	20 (16.26)	79 (64.23)	18 (14.63)	3 (2.44)	3.02 (เห็นด้วย ปานกลาง)	5
รวม						3.22 (เห็นด้วยปานกลาง)	

จากตารางที่ 14 พบว่าพนักงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 การได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ลักษณะงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ หนักและเหนื่อยจนเกินไป และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การทำงานที่ธนาคารฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง	20 (16.26)	60 (48.78)	39 (31.71)	1 (0.81)	3 (2.44)	3.76 (ระดับสูง)	1
การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ	8 (6.50)	63 (51.22)	46 (37.40)	5 (4.07)	1 (0.81)	3.59 (ระดับสูง)	3
การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	9 (7.32)	66 (53.66)	44 (35.77)	1 (0.81)	3 (2.44)	3.63 (ระดับสูง)	2
รวม						3.66 (ระดับสูง)	

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

โดยปัจจัยย่อยที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ การทำงานที่ธนาคารฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ลำดับ
1. ด้านร่างกาย	3.45	เห็นด้วยมาก	4
2. ด้านจิตใจ	3.61	เห็นด้วยมาก	1
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.43	เห็นด้วยมาก	5
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.57	เห็นด้วยมาก	2
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.46	เห็นด้วยมาก	3
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.22	เห็นด้วยปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 35 ปี	3.30	0.484	3.149	0.046*
	36-45 ปี	3.48	0.375		
	46 ปีขึ้นไป	3.54	0.325		
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 35 ปี	3.34	0.562	8.491	0.000*
	36-45 ปี	3.65	0.386		
	46 ปีขึ้นไป	3.80	0.447		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 35 ปี	3.30	0.581	2.385	0.096
	36-45 ปี	3.43	0.436		
	46 ปีขึ้นไป	3.57	0.409		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 35 ปี	3.49	0.489	0.824	0.441
	36-45 ปี	3.57	0.463		
	46 ปีขึ้นไป	3.65	0.534		
ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 35 ปี	3.24	0.658	3.294	0.040*
	36-45 ปี	3.53	0.459		
	46 ปีขึ้นไป	3.53	0.523		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 35 ปี	3.12	0.606	0.488	0.615
	36-45 ปี	3.13	0.366		
	46 ปีขึ้นไป	3.03	0.416		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 36-45 ปี 35 ปีจำนวน 64 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน

จากตารางที่ 17 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.046$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 18

ปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 21

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.096$)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.441$)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี และพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.040$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.615$)

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ต่ำกว่า 35 ปี	3.48	0.887	1.662	0.194
	36-45 ปี	3.68	0.516		
	46 ปีขึ้นไป	3.78	0.680		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 36-45 ปี 35 ปีจำนวน 64 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.194$)

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	3.30	-	0.041*	0.020*
36-45 ปี	3.43		-	0.484
46 ปีขึ้นไป	3.57			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 19 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนสองคู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านร่างกายของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ทุกวันนี้มีความสุขพร่างกายที่แข็งแรง	ต่ำกว่า 35 ปี	3.37	0.850	1.686	0.190
	36-45 ปี	3.61	0.553		
	46 ปีขึ้นไป	3.62	0.561		
ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	ต่ำกว่า 35 ปี	4.07	1.172	0.938	0.394
	36-45 ปี	4.17	0.969		
	46 ปีขึ้นไป	4.41	0.907		
การทำงานด้วยความกระตือรือร้นกระเจงกระป๋อง	ต่ำกว่า 35 ปี	3.50	0.572	1.018	0.364
	36-45 ปี	3.59	0.583		
	46 ปีขึ้นไป	3.41	0.568		
การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 35 ปี	3.53	0.730	0.265	0.767
	36-45 ปี	3.64	0.601		
	46 ปีขึ้นไป	3.59	0.780		
การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	ต่ำกว่า 35 ปี	2.27	0.944	2.636	0.076
	36-45 ปี	2.59	0.938		
	46 ปีขึ้นไป	2.83	0.966		
การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 35 ปี	3.03	0.809	3.967	0.021*
	36-45 ปี	3.45	0.615		
	46 ปีขึ้นไป	3.38	0.677		

ตารางที่ 20 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านร่างกายของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่าง	ต่ำกว่า 35 ปี	3.33	0.922	1.097	0.337
	36-45 ปี	3.30	0.706		
	46 ปีขึ้นไป	3.55	0.783		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 36-45 ปี 35 ปีจำนวน 64 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน

จากตารางที่ 20 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.190$)

ปัจจัยย่อยด้านในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.394$)

ปัจจัยย่อยด้านการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.364$)

ปัจจัยย่อยด้านการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ อายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.767$)

ปัจจัยย่อยด้านการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.076$)

ปัจจัยย่อยด้านการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ อายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.021$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 20

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.337$)

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	3.03	-	0.006*	0.053
36-45 ปี	3.45		-	0.629
46 ปีขึ้นไป	3.38			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	3.34	-	0.002*	0.000*
36-45 ปี	3.65		-	0.148
46 ปีขึ้นไป	3.80			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนสองคู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านจิตใจของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน	ต่ำกว่า 35 ปี	3.03	0.850	3.707	0.027*
	36-45 ปี	3.39	0.633		
	46 ปีขึ้นไป	3.48	0.634		
ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ต่ำกว่า 35 ปี	3.00	0.871	4.071	0.019*
	36-45 ปี	3.42	0.730		
	46 ปีขึ้นไป	3.52	0.738		
ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ต่ำกว่า 35 ปี	3.37	0.964	9.702	0.000*
	36-45 ปี	3.88	0.577		
	46 ปีขึ้นไป	4.14	0.581		
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ต่ำกว่า 35 ปี	3.33	0.884	4.466	0.013*
	36-45 ปี	3.69	0.710		
	46 ปีขึ้นไป	3.93	0.799		
ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่า 35 ปี	3.27	0.740	4.316	0.015*
	36-45 ปี	3.67	0.565		
	46 ปีขึ้นไป	3.66	0.721		
มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ต่ำกว่า 35 ปี	3.27	0.691	6.525	0.002*
	36-45 ปี	3.70	0.554		
	46 ปีขึ้นไป	3.72	0.528		
ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ต่ำกว่า 35 ปี	3.83	0.834	1.369	0.258
	36-45 ปี	3.84	0.739		
	46 ปีขึ้นไป	4.10	0.673		

ตารางที่ 23 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านจิตใจของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
มีความสุขในการทำงาน ณ ธนาคารที่ประจำอยู่	ต่ำกว่า 35 ปี	3.43	0.817	1.463	0.236
	36-45 ปี	3.58	0.586		
	46 ปีขึ้นไป	3.76	0.912		
มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ต่ำกว่า 35 ปี	3.50	0.682	2.742	0.069
	36-45 ปี	3.72	0.603		
	46 ปีขึ้นไป	3.90	0.724		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 36-45 ปี 35 ปีจำนวน 64 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน

จากตารางที่ 23 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.027$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 23

ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาคืออายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.019$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 24

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคืออายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และอายุต่ำกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มี

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 25

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคืออายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และอายุต่ำกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.013$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 26

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคืออายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และอายุต่ำกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.015$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

ปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคืออายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และอายุต่ำกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 28

ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.258$)

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน ณ ธนาคารที่ประจำอยู่ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคืออายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และอายุต่ำกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.236$)

ปัจจัยด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคืออายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และอายุต่ำกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.069$)

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	3.03	-	0.021*	0.014*
36-45 ปี	3.39		-	0.553
46 ปีขึ้นไป	3.48			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	3.00	-	0.014*	0.011*
36-45 ปี	3.42		-	0.058
46 ปีขึ้นไป	3.52			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	3.37	-	0.001*	0.000*
36-45 ปี	3.88		-	0.092
46 ปีขึ้นไป	4.14			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	3.33	-	0.041*	0.004*
36-45 ปี	3.69		-	0.164
46 ปีขึ้นไป	3.93			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

- 1.พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี
- 2.พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	3.27	-	0.006*	0.023*
36-45 ปี	3.67		-	0.909
46 ปีขึ้นไป	3.66			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

- 1.พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี
- 2.พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	3.27	-	0.001*	0.003*
36-45 ปี	3.70		-	0.873
46 ปีขึ้นไป	3.72			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

- 1.พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี
- 2.พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	3.24	-	0.018*	0.036*
36-45 ปี	3.53		-	0.936
46 ปีขึ้นไป	3.53			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

- 1.พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี
- 2.พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านจิตวิญญาณของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 35 ปี	3.07	0.907	0.821	0.442
	36-45 ปี	3.27	0.648		
	46 ปีขึ้นไป	3.17	0.602		
งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ต่ำกว่า 35 ปี	3.20	0.761	1.141	0.323
	36-45 ปี	3.42	0.686		
	46 ปีขึ้นไป	3.41	0.628		
ความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่าแก่สังคม	ต่ำกว่า 35 ปี	3.47	0.860	0.383	0.683
	36-45 ปี	3.59	0.635		
	46 ปีขึ้นไป	3.52	0.574		
ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ธนาคารนครหลวงไทย	ต่ำกว่า 35 ปี	3.73	0.785	1.147	0.321
	36-45 ปี	3.83	0.490		
	46 ปีขึ้นไป	4.00	0.926		
ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ	ต่ำกว่า 35 ปี	2.63	0.964	13.992	0.000*
	36-45 ปี	3.59	0.904		
	46 ปีขึ้นไป	3.83	1.037		
ความมั่นใจในความมั่นคงของทางธนาคารฯ และทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 35 ปี	3.17	0.950	1.095	0.338
	36-45 ปี	3.44	0.664		
	46 ปีขึ้นไป	3.31	1.039		
การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 35 ปี	3.27	0.868	4.731	0.011*
	36-45 ปี	3.75	0.642		
	46 ปีขึ้นไป	3.62	0.677		

ตารางที่ 31 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านจิตวิญญาณของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางธนาคารฯ	ต่ำกว่า 35 ปี	3.30	0.794	1.890	0.156
	36-45 ปี	3.56	0.664		
	46 ปีขึ้นไป	3.66	0.857		
การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 35 ปี	3.40	0.894	0.280	0.756
	36-45 ปี	3.44	0.753		
	46 ปีขึ้นไป	3.31	0.604		
ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ต่ำกว่า 35 ปี	3.20	0.847	1.258	0.288
	36-45 ปี	3.36	0.743		
	46 ปีขึ้นไป	3.52	0.738		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 36-45 ปี 35 ปีจำนวน 64 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน

จากตารางที่ 31 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามอายุ พบว่าปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 รองลงมาคือ อายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.442)

ปัจจัยย่อยด้านงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือ อายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.323)

ปัจจัยย่อยด้านความรู้ที่กว้างงานของตนเองมีคุณค่าแก่สังคม พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ อายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.683$)

ปัจจัยย่อยด้านความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ธนาคารนครหลวงไทย พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.321$)

ปัจจัยย่อยด้านไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 31

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นใจในความมั่นคงของทางธนาคารฯ และทีมผู้บริหาร พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือ อายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.338$)

ปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ อายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.011$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 32

ปัจจัยย่อยด้านการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางธนาคารฯ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.156$)

ปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.756$)

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.288$)

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	2.63	-	0.000*	0.000*
36-45 ปี	3.59		-	0.274
46 ปีขึ้นไป	3.83			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 32 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 35 ปี	3.27	-	0.003*	0.058
36-45 ปี	3.75		-	0.418
46 ปีขึ้นไป	3.62			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
ด้านร่างกาย	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.44	0.369	-0.357	0.722
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.47	0.501		
ด้านจิตใจ	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.60	0.500	-0.295	0.769
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.63	0.387		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.39	0.484	-2.023	0.045*
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.59	0.412		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.54	0.490	-1.528	0.129
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.69	0.460		
ด้านจิตวิญญาณ	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.45	0.528	-0.263	0.793
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.48	0.581		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.21	0.404	-0.589	0.557
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.26	0.420		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือต่ำกว่า จำนวน 95 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน

จากตารางที่ 34 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(P=0.722)

ปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.769$)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.045$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 35

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.129$)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.793$)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.557$)

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.65	0.663	-0.205	0.838
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.68	0.681		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือต่ำกว่า จำนวน 95 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน

จากตารางที่ 35 พบว่าการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.838)

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	T-test	P-Value
ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.33	0.643	-1.284	0.202
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	0.577		
ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.34	0.724	-1.058	0.292
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	0.694		
คนในธนาคารฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.33	0.591	-1.066	0.289
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.46	0.637		
ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.77	0.535	-1.038	0.301
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.89	0.629		
ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.54	0.633	-1.831	0.070
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.79	0.630		
เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.18	0.714	-1.694	0.093
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.43	0.573		
การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.33	0.643	-2.128	0.035*
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.61	0.497		
การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.32	0.704	-0.540	0.590
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.39	0.497		
การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางธนาคารฯ	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	3.37	0.715	-2.534	0.013*
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.75	0.645		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 95 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน

จากตารางที่ 36 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าปัจจัยย่อยด้านความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.202$)

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.292$)

ปัจจัยย่อยด้านคนในธนาคารฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.289$)

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.301$)

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.070$)

ปัจจัยย่อยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.093$)

ปัจจัยย่อยด้านการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.035$) โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า

ปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.590$)

ปัจจัยย่อยด้านการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางธนาคารฯ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.013$) โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางธนาคารฯ มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านร่างกาย	พนักงานระดับ 4-5	3.33	0.460	2.152	0.121
	พนักงานระดับ 6-7	3.48	0.366		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.54	0.387		
ด้านจิตใจ	พนักงานระดับ 4-5	3.39	0.558	5.489	0.005*
	พนักงานระดับ 6-7	3.67	0.362		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.75	0.542		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	พนักงานระดับ 4-5	3.32	0.564	1.401	0.250
	พนักงานระดับ 6-7	3.46	0.417		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.52	0.487		
ด้านสิ่งแวดล้อม	พนักงานระดับ 4-5	3.44	0.502	2.345	0.100
	พนักงานระดับ 6-7	3.58	0.463		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.72	0.500		
ด้านจิตวิญญาณ	พนักงานระดับ 4-5	3.25	0.631	3.993	0.021*
	พนักงานระดับ 6-7	3.51	0.482		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.62	0.479		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	พนักงานระดับ 4-5	3.03	0.622	1.908	0.153
	พนักงานระดับ 6-7	3.09	0.330		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.26	0.411		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งพนักงานระดับ 4-5 จำนวน 33 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งพนักงานระดับ 6-7 จำนวน 66 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานระดับ 8 ขึ้นไปจำนวน 24 คน

จากตารางที่ 37 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.121$)

ปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 40

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.250$)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.100$)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.021$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 46

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.153$)

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามตำแหน่งการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	พนักงานระดับ 4-5	3.41	0.886	3.397	0.037*
	พนักงานระดับ 6-7	3.71	0.573		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.83	0.450		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 4-5 จำนวน 33 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 6-7 จำนวน 66 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 24 คน

จากตารางที่ 38 พบว่าการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่า พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือพนักงานที่มีระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และพนักงานที่มีระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.037$)

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามตำแหน่งการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
การทำงานที่ธนาคารมีความหมาย และมีความสำคัญต่อตนเอง	พนักงานระดับ 4-5	3.36	1.025	5.788	0.004*
	พนักงานระดับ 6-7	3.86	0.699		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	4.00	0.659		
การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิต วิญญาณ	พนักงานระดับ 4-5	3.39	0.899	1.741	0.180
	พนักงานระดับ 6-7	3.64	0.671		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.71	0.464		
การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	พนักงานระดับ 4-5	3.48	0.972	1.213	0.301
	พนักงานระดับ 6-7	3.64	0.648		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.79	0.588		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 4-5 จำนวน 33 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 6-7 จำนวน 66 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 24 คน

จากตารางที่ 39 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการทำงานที่ธนาคารมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.180$)

ปัจจัยด้านการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.301$)

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านการทำงานที่ธนาคารฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	พนักงานระดับ 4-5	พนักงานระดับ 6-7	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป
พนักงานระดับ 4-5	3.36	-	0.004*	0.003*
พนักงานระดับ 6-7	3.86		-	0.472
พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	4.00			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 40 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการทำงานที่ธนาคารฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานระดับ 6-7 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการทำงานที่ธนาคารฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

2. พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการทำงานที่ธนาคารฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	พนักงานระดับ 4-5	พนักงานระดับ 6-7	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป
พนักงานระดับ 4-5	3.39	-	0.005*	0.004*
พนักงานระดับ 6-7	3.67		-	0.457
พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.75			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 41 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

- 1.พนักงานระดับ 6-7 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานระดับ 4-5
- 2.พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามปัจจัยย่อยด้านจิตใจ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถจัดการ ความเครียดจากการทำงาน	พนักงานระดับ 4-5	3.12	0.857	1.926	0.150
	พนักงานระดับ 6-7	3.41	0.632		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.38	0.647		
ความสามารถปรึกษาหัวหน้า งานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	พนักงานระดับ 4-5	2.91	0.843	7.582	0.001*
	พนักงานระดับ 6-7	3.48	0.662		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.54	0.833		
ความพึงพอใจในความเป็น ตัวเอง	พนักงานระดับ 4-5	3.48	1.004	5.116	0.007*
	พนักงานระดับ 6-7	3.89	0.585		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	4.04	0.550		
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ทุกวันนี้	พนักงานระดับ 4-5	3.36	0.962	3.829	0.024*
	พนักงานระดับ 6-7	3.71	0.674		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.92	0.776		
ความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานระดับ 4-5	3.36	0.783	2.205	0.115
	พนักงานระดับ 6-7	3.64	0.545		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.67	0.761		
มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	พนักงานระดับ 4-5	3.33	0.692	4.615	0.012*
	พนักงานระดับ 6-7	3.70	0.495		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.71	0.690		
ความสามารถเป็นที่พึ่งของคน ในครอบครัว	พนักงานระดับ 4-5	3.94	0.747	0.059	0.942
	พนักงานระดับ 6-7	3.89	0.747		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.88	0.797		

ตารางที่ 42 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านจิตใจของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
มีความสุขในการทำงาน ณ ธนาคารที่ประจำอยู่	พนักงานระดับ 4-5	3.48	0.795	1.299	0.277
	พนักงานระดับ 6-7	3.56	0.659		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.79	0.833		
มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	พนักงานระดับ 4-5	3.52	0.667	2.050	0.133
	พนักงานระดับ 6-7	3.76	0.609		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.83	0.761		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งพนักงานระดับ 4-5 จำนวน 33 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งพนักงานระดับ 6-7 จำนวน 66 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานระดับ 8 ขึ้นไปจำนวน 24 คน

จากตารางที่ 42 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าปัจจัยย่อยด้านความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.150$)

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 42

ปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.007$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 43

ปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.024$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 44

ปัจจัยย่อยด้านความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.115$)

ปัจจัยย่อยด้านการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว พบว่าพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.942$)

ปัจจัยย่อยด้านการมีความสุขในการทำงาน ณ ฐานการที่ประจำอยู่ พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.277$)

ปัจจัยย่อยด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.133$)

ตารางที่ 43 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้าน สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	พนักงานระดับ 4-5	พนักงานระดับ 6-7	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป
พนักงานระดับ 4-5	2.91	-	0.000*	0.002*
พนักงานระดับ 6-7	3.48		-	0.751
พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.54			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1.พนักงานระดับ 6-7 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

2.พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

ตารางที่ 44 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	พนักงานระดับ 4-5	พนักงานระดับ 6-7	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป
พนักงานระดับ 4-5	3.48	-	0.008*	0.004*
พนักงานระดับ 6-7	3.89		-	0.388
พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	4.04			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 44 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานระดับ 6-7 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5
2. พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	พนักงานระดับ 4-5	พนักงานระดับ 6-7	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป
พนักงานระดับ 4-5	3.36	-	0.038*	0.009*
พนักงานระดับ 6-7	3.71		-	0.273
พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.92			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 45 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานระดับ 6-7 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

2. พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามอายุ

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	พนักงานระดับ 4-5	พนักงานระดับ 6-7	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป
พนักงานระดับ 4-5	3.33	-	0.005*	0.020*
พนักงานระดับ 6-7	3.70		-	0.936
พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.71			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 46 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานระดับ 6-7 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

2. พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	พนักงานระดับ 4-5	พนักงานระดับ 6-7	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป
พนักงานระดับ 4-5	3.25	-	0.023*	0.010*
พนักงานระดับ 6-7	3.51		-	0.379
พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.62			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 47 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

- 1.พนักงานระดับ 6-7 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่า พนักงานระดับ 4-5
- 2.พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

ตารางที่ 48 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านจิตใจของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามปัจจัยด้านย่อด้านจิตวิญญาณ

ปัจจัยย่อด้านจิตวิญญาณ	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	พนักงานระดับ 4-5	2.97	0.883	3.004	0.053
	พนักงานระดับ 6-7	3.23	0.627		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.42	0.584		
งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	พนักงานระดับ 4-5	3.18	0.808	2.026	0.136
	พนักงานระดับ 6-7	3.39	0.677		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.54	0.509		
ความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม	พนักงานระดับ 4-5	3.45	0.833	0.471	0.626
	พนักงานระดับ 6-7	3.56	0.659		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.62	0.495		
ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ธนาคารนครหลวงไทย	พนักงานระดับ 4-5	3.73	0.801	1.477	0.233
	พนักงานระดับ 6-7	3.83	0.646		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	4.04	0.624		
ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ	พนักงานระดับ 4-5	2.91	1.156	5.665	0.004*
	พนักงานระดับ 6-7	3.59	0.911		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.62	1.056		
ความมั่นใจในความมั่นคงของทางธนาคารฯ และทีมผู้บริหาร	พนักงานระดับ 4-5	3.21	0.927	0.646	0.526
	พนักงานระดับ 6-7	3.36	0.737		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.46	0.977		
การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	พนักงานระดับ 4-5	3.30	0.810	3.926	0.022*
	พนักงานระดับ 6-7	3.71	0.651		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.71	0.751		

ตารางที่ 48 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านจิตใจของพนักงานธนาคาร
นครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียง ของทางธนาคารฯ	พนักงานระดับ 4-5	3.24	0.792	4.128	0.018*
	พนักงานระดับ 6-7	3.56	0.747		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.79	0.588		
การมีโอกาสในการพัฒนา ความสามารถในงานอย่าง ต่อเนื่อง	พนักงานระดับ 4-5	3.27	0.876	0.710	0.494
	พนักงานระดับ 6-7	3.42	0.745		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.50	0.590		
ความสามารถทำกิจกรรมทาง ศาสนาได้ตามความต้องการ	พนักงานระดับ 4-5	3.21	0.781	0.867	0.423
	พนักงานระดับ 6-7	3.39	0.742		
	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.46	0.833		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งพนักงานระดับ 4-5 จำนวน 33 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งพนักงานระดับ 6-7 จำนวน 66 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานระดับ 8 ขึ้นไปจำนวน 24 คน

จากตารางที่ 48 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ
จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน พบว่าปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจาก
ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือ
พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ตามลำดับ
ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.053$)

ปัจจัยย่อยด้านงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต พบว่า
พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.39 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.136$)

ปัจจัยย่อยด้านความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และพนักงานระดับ 4-5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.626$)

ปัจจัยย่อยด้านความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ธนาคารนครหลวงไทย พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และพนักงานระดับ 4-5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.233$)

ปัจจัยย่อยด้าน ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ พบว่าพนักงานระดับ 8 ขึ้นไปค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และพนักงานระดับ 4-5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 48

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นใจในความมั่นคงของทางธนาคารฯ และทีมผู้บริหาร พบว่า พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และพนักงานระดับ 4-5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.526$)

ปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ พบว่า พนักงานระดับ 6-7 และ พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 4-5 ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.022$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 49

ปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ พบว่า พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และพนักงานระดับ 4-5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.018$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 50

ปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และพนักงานระดับ 4-5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.494$)

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ พบว่า พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 6-7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และพนักงานระดับ 4-5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.423$)

ตารางที่ 49 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้าน ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	พนักงานระดับ 4-5	พนักงานระดับ 6-7	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป
พนักงานระดับ 4-5	2.91	-	0.002*	0.009*
พนักงานระดับ 6-7	3.59		-	0.888
พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.62			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 49 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้าน ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1.พนักงานระดับ 6-7 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้าน ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

2.พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้าน ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	พนักงานระดับ 4-5	พนักงานระดับ 6-7	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป
พนักงานระดับ 4-5	3.30	-	0.008*	0.037*
พนักงานระดับ 6-7	3.71		-	0.982
พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.71			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 50 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

- 1.พนักงานระดับ 6-7 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5
- 2.พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางธนาคารฯ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	พนักงานระดับ 4-5	พนักงานระดับ 6-7	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป
พนักงานระดับ 4-5	3.24	-	0.044*	0.006*
พนักงานระดับ 6-7	3.56		-	0.188
พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป	3.79			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 51 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางธนาคารฯ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

- 1.พนักงานระดับ 6-7 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางธนาคารฯ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5
- 2.พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางธนาคารฯ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.31	0.539	4.344	0.015*
	20,000-30,000 บาท	3.32	0.345		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.53	0.352		
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.34	0.552	6.814	0.002*
	20,000-30,000 บาท	3.50	0.530		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.72	0.398		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.32	0.655	3.798	0.025*
	20,000-30,000 บาท	3.25	0.392		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.52	0.419		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.47	0.551	3.779	0.026*
	20,000-30,000 บาท	3.37	0.461		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.66	0.456		
ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.25	0.700	5.945	0.003*
	20,000-30,000 บาท	3.24	0.563		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.58	0.440		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.11	0.615	8.316	0.000*
	20,000-30,000 บาท	2.98	0.472		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.33	0.355		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 22 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 23 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 78 คน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และรายได้ต่อเดือน 20,000- 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 84

ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.39	0.941	2.750	0.068
	20,000-30,000 บาท	3.58	0.726		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.75	0.528		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 22 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท จำนวน 23 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 78 คน

จากตารางที่ 53 พบว่าการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.068)

ตารางที่ 54 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามตำแหน่ง

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000-30,000 บาท	รายได้ 30,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.31	-	0.879	0.019*
20,000-30,000 บาท	3.32		-	0.028*
30,000 บาทขึ้นไป	3.53			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 54 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

- 1.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท
- 2.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 55 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านร่างกายของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.27	0.935	3.329	0.039*
	20,000-30,000 บาท	3.48	0.511		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.65	0.554		
ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.91	1.269	1.375	0.257
	20,000-30,000 บาท	4.39	0.839		
	30,000 บาทขึ้นไป	4.23	0.966		
การทำงานด้วยความกระตือรือร้นกระตือรือร้น	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.59	0.590	5.770	0.004*
	20,000-30,000 บาท	3.17	0.576		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.62	0.540		
การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.45	0.800	1.438	0.241
	20,000-30,000 บาท	3.48	0.730		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.68	0.614		
การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.45	0.963	0.404	0.668
	20,000-30,000 บาท	2.48	1.039		
	30,000 บาทขึ้นไป	2.63	0.941		
การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.09	0.868	3.786	0.025*
	20,000-30,000 บาท	3.13	0.626		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.46	0.638		

ตารางที่ 55 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านร่างกายของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี อย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.36	0.953	1.365	0.259
	20,000-30,000 บาท	3.13	0.815		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.44	0.713		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 22 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 23 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 78 คน

จากตารางที่ 55 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยด้านทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.039$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 55

ปัจจัยย่อยด้านในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.257$)

ปัจจัยย่อยด้านการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปี้กระเป่า ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 56

ปัจจัยย่อยด้านการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.241$)

ปัจจัยย่อยด้านการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.668$)

ปัจจัยย่อยด้านการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.025$)ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 57

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีย่างเพียงพอ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.259$)

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านทุกวันนี้ที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.27	-	0.277	0.014*
20,000-30,000 บาท	3.48		-	0.243
30,000 บาทขึ้นไป	3.65			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

ตารางที่ 56 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านทุกวันนี้ที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านทุกวันนี้ที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ตารางที่ 57 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่าที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.59	-	0.013*	0.856
20,000-30,000 บาท	3.17		-	0.001*
30,000 บาทขึ้นไป	3.62			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

ตารางที่ 57 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่าที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่าที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่าที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 58 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.09	-	0.846	0.026*
20,000-30,000 บาท	3.13		-	0.043*
30,000 บาทขึ้นไป	3.46			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

ตารางที่ 58 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 59 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000-30,000 บาท	รายได้ 30,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.34	-	0.257	0.001*
20,000-30,000 บาท	3.50		-	0.040*
30,000 บาทขึ้นไป	3.72			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 59 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

- 1.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท
- 2.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 60 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านจิตใจของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.91	0.811	5.326	0.006*
	20,000-30,000 บาท	3.52	0.665		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.38	0.649		
ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.14	0.889	13.142	0.000*
	20,000-30,000 บาท	2.74	0.689		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.58	0.675		
ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.32	0.894	6.632	0.002*
	20,000-30,000 บาท	3.87	0.920		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.94	0.566		
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.23	0.922	4.199	0.017*
	20,000-30,000 บาท	3.70	0.876		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.77	0.701		
ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.41	0.734	2.340	0.101
	20,000-30,000 บาท	3.39	0.783		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.67	0.596		
มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.41	0.503	5.154	0.007*
	20,000-30,000 บาท	3.35	0.832		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.73	0.527		
ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.82	0.795	0.235	0.791
	20,000-30,000 บาท	3.87	0.968		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.94	0.671		

ตารางที่ 60 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านจิตใจของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
มีความสุขในการทำงาน ณ ธนาคารที่ประจำอยู่	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.41	0.908	1.363	0.260
	20,000-30,000 บาท	3.48	0.665		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.67	0.696		
มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.45	0.596	3.403	0.037*
	20,000-30,000 บาท	3.57	0.788		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.82	0.619		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 22 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 23 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 78 คน

จากตารางที่ 60 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าปัจจัยย่อยด้านความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 60

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 61

ปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.002$)ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 62

ปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.017$)ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 63

ปัจจัยย่อยด้านความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.101$)

ปัจจัยย่อยด้านการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.007$)ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 64

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.791$)

ปัจจัยย่อยด้านการมีความสุขในการทำงาน ณ ธนาคารที่ประจำอยู่ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.260$)

ปัจจัยย่อยด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.037$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 65

ตารางที่ 61 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.91	-	0.003*	0.005*
20,000-30,000 บาท	3.52		-	0.399
30,000 บาทขึ้นไป	3.38			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

ตารางที่ 61 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ตารางที่ 62 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.14	-	0.066	0.012*
20,000-30,000 บาท	2.74		-	0.000*
30,000 บาทขึ้นไป	3.58			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

ตารางที่ 62 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 63 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.32	-	0.010*	0.000*
20,000-30,000 บาท	3.87		-	0.693
30,000 บาทขึ้นไป	3.94			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

ตารางที่ 63 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 -30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ตารางที่ 64 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.23	-	0.046*	0.005*
20,000-30,000 บาท	3.70		-	0.691
30,000 บาทขึ้นไป	3.77			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

ตารางที่ 64 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 -30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ตารางที่ 65 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.41	-	0.729	0.026*
20,000-30,000 บาท	3.35		-	0.007*
30,000 บาทขึ้นไป	3.73			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

ตารางที่ 65 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

2.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 66 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.45	-	0.569	0.021*
20,000-30,000 บาท	3.57		-	0.100
30,000 บาทขึ้นไป	3.82			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

ตารางที่ 66 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ตารางที่ 67 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท	รายได้ 20,000-30,000 บาท	รายได้ 30,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.32	-	0.630	0.075
20,000-30,000 บาท	3.25		-	0.016*
30,000 บาทขึ้นไป	3.52			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 67 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 68 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.23	0.752	1.867	0.159
	20,000-30,000 บาท	3.22	0.671		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.45	0.573		
ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.27	0.703	1.714	0.185
	20,000-30,000 บาท	3.17	0.887		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.46	0.658		
คนในธนาคารฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.36	0.848	0.792	0.455
	20,000-30,000 บาท	3.22	0.518		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.40	0.543		
ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.77	0.612	0.562	0.571
	20,000-30,000 บาท	3.70	0.635		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.83	0.520		
ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.27	0.767	4.938	0.009*
	20,000-30,000 บาท	3.48	0.511		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.72	0.601		
เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.05	1.046	3.562	0.031*
	20,000-30,000 บาท	3.00	0.426		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.36	0.602		
การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.18	0.958	5.453	0.005*
	20,000-30,000 บาท	3.13	0.458		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.53	0.503		

ตารางที่ 68 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.41	0.854	2.009	0.139
	20,000-30,000 บาท	3.09	0.668		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.38	0.586		
การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางธนาคารฯ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.32	0.839	1.985	0.142
	20,000-30,000 บาท	3.26	0.752		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.55	0.658		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 22 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 23 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 78 คน

จากตารางที่ 68 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยด้านความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(P=0.159)

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(P=0.185)

ปัจจัยย่อยด้านคนในธนาคารฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่ง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.455$)

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.571$)

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.009$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 68

ปัจจัยย่อยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.031$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 69

ปัจจัยย่อยด้านการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.005$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 70

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.139$)

ปัจจัยย่อยด้านการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางธนาคารฯ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.142$)

ตารางที่ 69 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.27	-	0.267	0.003*
20,000-30,000 บาท	3.48		-	0.105
30,000 บาทขึ้นไป	3.72			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 69 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ตารางที่ 70 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.05	-	0.822	0.057
20,000-30,000 บาท	3.00		-	0.027*
30,000 บาทขึ้นไป	3.36			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 70 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 71 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.18	-	0.775	0.019*
20,000-30,000 บาท	3.13		-	0.006*
30,000 บาทขึ้นไป	3.53			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 71 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 72 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.47	-	0.470	0.113
20,000-30,000 บาท	3.37		-	0.012*
30,000 บาทขึ้นไป	3.66			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 72 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 73 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในระหว่างการเดินทางมาทำงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.50	0.859	0.941	0.393
	20,000-30,000 บาท	3.43	0.788		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.65	0.699		
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในขณะที่ทำงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.73	0.631	2.085	0.129
	20,000-30,000 บาท	3.43	0.662		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.72	0.579		
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.59	0.503	3.868	0.024*
	20,000-30,000 บาท	3.30	0.822		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.71	0.561		
ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.77	0.685	2.471	0.089
	20,000-30,000 บาท	3.48	0.665		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.79	0.567		
การยอมรับในกฎระเบียบของทาง ธนาคารฯ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.55	0.596	1.999	0.140
	20,000-30,000 บาท	3.65	0.647		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.81	0.560		
สามารถเดินทางมายังธนาคารฯ ได้ อย่างสะดวก	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.50	0.913	2.276	0.107
	20,000-30,000 บาท	3.96	0.767		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.83	0.710		
ทางธนาคาร มีอุปกรณ์ช่วยในการ ทำงานอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.32	0.716	6.838	0.002*
	20,000-30,000 บาท	3.22	0.518		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.68	0.592		

ตารางที่ 73 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางธนาคารฯ จัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.91	0.971	4.225	0.017*
	20,000-30,000 บาท	2.74	0.689		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.27	0.848		
ทางธนาคารฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.41	0.734	2.288	0.106
	20,000-30,000 บาท	3.13	0.626		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.46	0.638		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 22 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 23 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 78 คน

จากตารางที่ 73 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าปัจจัยย่อยด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.393$)

ปัจจัยย่อยด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.129$)

ปัจจัยย่อยด้านสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.024$)ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 73

ปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.089$)

ปัจจัยย่อยด้านการยอมรับในกฎระเบียบของทางธนาคารฯ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.140$)

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถเดินทางมายังธนาคารฯ ได้อย่างสะดวก ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.107$)

ปัจจัยย่อยด้านทางธนาคาร มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 74

ปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางธนาคารฯจัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และ

รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.017$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 75

ปัจจัยย่อยด้านทางธนาคารฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.106$)

ตารางที่ 74 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.59	-	0.117	0.438
20,000-30,000 บาท	3.30		-	0.006*
30,000 บาทขึ้นไป	3.71			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 74 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 75 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านทางธนาคาร มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.32	-	0.576	0.014*
20,000-30,000 บาท	3.22		-	0.002*
30,000 บาทขึ้นไป	3.68			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 75 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านทางธนาคาร มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านทางธนาคาร มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านทางธนาคาร มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 76 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางธนาคารฯจัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.91	-	0.501	0.080
20,000-30,000 บาท	2.74		-	0.009*
30,000 บาทขึ้นไป	3.27			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 76 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางธนาคารฯจัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางธนาคารฯจัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 77 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.25	-	0.966	0.009*
20,000-30,000 บาท	3.24		-	0.007*
30,000 บาทขึ้นไป	3.58			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 77 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ตารางที่ 78 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านจิตวิญญาณของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.95	0.950	3.495	0.033*
	20,000-30,000 บาท	3.00	0.798		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.32	0.570		
งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.23	0.813	2.806	0.064
	20,000-30,000 บาท	3.13	0.869		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.47	0.575		
ความรู้สึกรักงานของตนเองมีคุณค่าแก่สังคม	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.59	0.854	3.429	0.036*
	20,000-30,000 บาท	3.22	0.902		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.63	0.512		
ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ธนาคารนครหลวงไทย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.77	0.869	0.613	0.543
	20,000-30,000 บาท	3.74	0.689		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.90	0.636		
ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ*	ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.73	1.032	7.801	0.001*
	20,000-30,000 บาท	3.26	1.214		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.65	0.909		
ความมั่นใจในความมั่นคงของทางธนาคารฯ และทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.18	1.006	1.022	0.363
	20,000-30,000 บาท	3.22	0.736		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.42	0.814		
การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.27	0.935	8.307	0.000*
	20,000-30,000 บาท	3.26	0.619		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.79	0.632		

ตารางที่ 78 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านจิตวิญญาณของพนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของ ทางธนาคารฯ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.32	0.780	3.550	0.032*
	20,000-30,000 บาท	3.26	0.810		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.65	0.699		
การมีโอกาสในการพัฒนา ความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.36	0.902	3.612	0.030*
	20,000-30,000 บาท	3.04	0.878		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.51	0.639		
ความสามารถทำกิจกรรมทาง ศาสนาได้ตามความต้องการ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.09	0.811	1.953	0.146
	20,000-30,000 บาท	3.30	0.926		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.45	0.696		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 22 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 23 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 78 คน

จากตารางที่ 78 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจาก
ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.32 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และรายได้ต่อ
เดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.033$) ซึ่งได้แสดง
สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 78

ปัจจัยย่อยด้านงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.064$)

ปัจจัยย่อยด้านความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.036$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 79

ปัจจัยย่อยด้านความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ธนาคารนครหลวงไทย ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.543$)

ปัจจัยย่อยด้านไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 80

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นใจในความมั่นคงของทางธนาคารฯ และทีมผู้บริหาร ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.363$)

ปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 81

ปัจจัยย่อยด้านการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางธนาคารฯ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.032$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 82

ปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.030$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 83

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.146$)

ตารางที่ 79 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.95	-	0.827	0.031*
20,000-30,000 บาท	3.00		-	0.054
30,000 บาทขึ้นไป	3.32			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 79 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ตารางที่ 80 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.59	-	0.063	0.817
20,000-30,000 บาท	3.22		-	0.011*
30,000 บาทขึ้นไป	3.63			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 80 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 81 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.73	-	0.074	0.000*
20,000-30,000 บาท	3.26		-	0.098
30,000 บาทขึ้นไป	3.65			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 81 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ตารางที่ 82 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.27	-	0.954	0.002*
20,000-30,000 บาท	3.26		-	0.001*
30,000 บาทขึ้นไป	3.79			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 82 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 83 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางธนาคารฯ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.32	-	0.794	0.061
20,000-30,000 บาท	3.26		-	0.026*
30,000 บาทขึ้นไป	3.65			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 83 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางธนาคารฯ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางธนาคารฯ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 84 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.36	-	0.149	0.405
20,000-30,000 บาท	3.04		-	0.008*
30,000 บาทขึ้นไป	3.51			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 84 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 85 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.11	-	0.280	0.020*
20,000-30,000 บาท	2.98		-	0.000*
30,000 บาทขึ้นไป	3.33			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 85 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ความคิดเห็นในปัจจัยความมั่นคงในชีวิตมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป ความคิดเห็นในปัจจัยความมั่นคงในชีวิตมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ตารางที่ 86 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.32	0.716	2.143	0.122
	20,000-30,000 บาท	2.83	0.937		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.10	0.783		
การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.14	0.710	4.873	0.009*
	20,000-30,000 บาท	3.26	0.810		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.58	0.593		
การจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้ อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.27	1.032	5.553	0.005*
	20,000-30,000 บาท	3.04	0.825		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.60	0.631		
การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อน ไหวได้*	ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.95	0.999	4.657	0.011*
	20,000-30,000 บาท	3.43	0.992		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.63	0.870		
ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยาม จำเป็นได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.91	0.971	4.825	0.010*
	20,000-30,000 บาท	2.83	0.650		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.27	0.617		
การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.82	1.006	0.903	0.408
	20,000-30,000 บาท	2.70	0.876		
	30,000 บาทขึ้นไป	2.95	0.754		
งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.18	0.907	4.324	0.015*
	20,000-30,000 บาท	3.04	0.638		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.46	0.574		

ตารางที่ 86 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
ลักษณะงานที่ทำอยู่ในขณะนี้หนัก และเหนื่อยจนเกินไป	ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.27	0.827	3.289	0.041*
	20,000-30,000 บาท	2.74	0.915		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.03	0.581		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 22 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 23 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 78 คน

จากตารางที่ 86 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยด้านการได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัว ในระยะยาวอย่างเหมาะสม ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.122$)

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.009$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 86

ปัจจัยย่อยด้านการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 87

ปัจจัยย่อยด้านการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.011$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 88

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.010$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 89

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.408$)

ปัจจัยย่อยด้านงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.015$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 90

ปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในขณะนี้หนักและเหนื่อยจนเกินไป ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05($P=0.041$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 91

ตารางที่ 87 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.14	-	0.517	0.006
20,000-30,000 บาท	3.26		-	0.045*
30,000 บาทขึ้นไป	3.58			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 87 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 88 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.27	-	0.309	0.072
20,000-30,000 บาท	3.04		-	0.002*
30,000 บาทขึ้นไป	3.60			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 88 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 89 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.95	-	0.081	0.003*
20,000-30,000 บาท	3.43			0.376
30,000 บาทขึ้นไป	3.63			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 89 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ตารางที่ 90 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	2.91	-	0.691	0.035*
20,000-30,000 บาท	2.83			0.009
30,000 บาทขึ้นไป	3.27			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 90 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ตารางที่ 91 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.18	-	0.481	0.080
20,000-30,000 บาท	3.04			0.008*
30,000 บาทขึ้นไป	3.46			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 91 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 92 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ หนักและเหนื่อยจนเกินไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.27	-	0.012*	0.146
20,000-30,000 บาท	2.74		-	0.087
30,000 บาทขึ้นไป	3.03			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 92 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ หนักและเหนื่อยจนเกินไปที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ หนักและเหนื่อยจนเกินไป ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ตารางที่ 93 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 10 ปี	3.32	0.509	-1.978	0.050*
	มากกว่า 10 ปี	3.49	0.359		
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 10 ปี	3.36	0.584	-2.658	0.002*
	มากกว่า 10 ปี	3.68	0.417		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 10 ปี	3.30	0.613	-1.661	0.099
	มากกว่า 10 ปี	3.47	0.425		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 10 ปี	3.46	0.496	-1.398	0.165
	มากกว่า 10 ปี	3.60	0.481		
ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 10 ปี	3.26	0.696	-2.170	0.032*
	มากกว่า 10 ปี	3.51	0.475		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 10 ปี	3.12	0.544	-1.433	0.154
	มากกว่า 10 ปี	3.25	0.357		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 27 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงาน สูงกว่า 10 ปี จำนวน 96 คน

จากตารางที่ 93 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ในขณะที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.050$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 94

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ในขณะที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานดังตารางที่ 95

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ในขณะที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.099$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ในขณะที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.165$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ในขณะที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.032$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานดังตารางที่ 96

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่งคั่งในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ในขณะที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.154$)

ตารางที่ 94 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ต่ำกว่า 10 ปี	3.47	0.935	-1.663	0.099
	มากกว่า 10 ปี	3.71	0.562		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 27 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงาน สูงกว่า 10 ปี จำนวน 96 คน

จากตารางที่ 94 พบว่าการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ในขณะที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.099$)

ตารางที่ 95 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ต่ำกว่า 10 ปี	3.44	0.751	-0.992	0.323
	มากกว่า 10 ปี	3.58	0.610		
ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	ต่ำกว่า 10 ปี	4.00	1.209	-1.188	0.237
	มากกว่า 10 ปี	4.26	0.943		
การทำงานด้วยความกระตือรือร้นกระปรี้กระเปร่า	ต่ำกว่า 10 ปี	3.52	0.580	-0.101	0.920
	มากกว่า 10 ปี	3.53	0.580		
การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 10 ปี	3.56	0.698	-0.400	0.690
	มากกว่า 10 ปี	3.61	0.671		
การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	ต่ำกว่า 10 ปี	2.41	0.971	-0.992	0.323
	มากกว่า 10 ปี	2.61	0.956		
การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 10 ปี	3.04	0.808	-2.555	0.012*
	มากกว่า 10 ปี	3.42	0.643		
ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 10 ปี	3.26	0.944	-0.801	0.425
	มากกว่า 10 ปี	3.40	0.732		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 27 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงาน สูงกว่า 10 ปี จำนวน 96 คน

จากตารางที่ 95 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.323)

ปัจจัยย่อยด้านในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.237$)

ปัจจัยย่อยด้านการทำงานด้วยความกระตือรือร้นกระแฉะกระปี้กระเปร่า ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.920$)

ปัจจัยย่อยด้านการรับประทานอาหารในแต่ละวัน ได้เพียงพอ ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.690$)

ปัจจัยย่อยด้านการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.323$)

ปัจจัยย่อยด้านการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

ปัจจัยย่อยด้านการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.425$)

ตารางที่ 96 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	3.07	0.917	-2.119	0.036*
	มากกว่า 10 ปี	3.40	0.624		
ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	3.00	0.877	-2.610	0.010*
	มากกว่า 10 ปี	3.44	0.737		
ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ต่ำกว่า 10 ปี	3.44	0.974	-2.384	0.003*
	มากกว่า 10 ปี	3.92	0.627		
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ต่ำกว่า 10 ปี	3.37	0.926	-2.156	0.033*
	มากกว่า 10 ปี	3.74	0.743		
ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่า 10 ปี	3.33	0.734	-2.110	0.037*
	มากกว่า 10 ปี	3.64	0.634		
มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	3.26	0.712	-3.442	0.001*
	มากกว่า 10 ปี	3.70	0.545		
ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ต่ำกว่า 10 ปี	3.89	0.801	-0.106	0.916
	มากกว่า 10 ปี	3.91	0.741		
มีความสุขในการทำงาน ณ ธนาคารที่ประจำอยู่	ต่ำกว่า 10 ปี	3.41	0.844	-1.431	0.155
	มากกว่า 10 ปี	3.64	0.698		
มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ต่ำกว่า 10 ปี	3.48	0.700	-2.032	0.044*
	มากกว่า 10 ปี	3.77	0.640		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 27 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงาน สูงกว่า 10 ปี จำนวน 96 คน

จากตารางที่ 96 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยย่อยด้านความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.036$) โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.010$) โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

ปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.003$) โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

ปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.033$) โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

ปัจจัยย่อยด้านความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.037$) โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

ปัจจัยย่อยด้านการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.916$)

ปัจจัยย่อยด้านการมีความสุขในการทำงาน ณ ฐานการที่ประจำอยู่ ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.155$)

ปัจจัยย่อยด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.044$) โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

ตารางที่ 97 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของพนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	3.04	0.940	-1.315	1.919
	มากกว่า 10 ปี	3.24	0.628		
งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ต่ำกว่า 10 ปี	3.22	0.801	-1.222	0.224
	มากกว่า 10 ปี	3.41	0.658		
ความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม	ต่ำกว่า 10 ปี	3.52	0.893	-0.226	0.822
	มากกว่า 10 ปี	3.55	0.613		
ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ธนาคารนครหลวงไทย	ต่ำกว่า 10 ปี	3.74	0.813	-0.893	0.374
	มากกว่า 10 ปี	3.88	0.653		
ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ	ต่ำกว่า 10 ปี	2.67	1.038	-4.522	0.000*
	มากกว่า 10 ปี	3.62	0.954		
ความมั่นใจในความมั่นคงของทางธนาคารฯ และทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 10 ปี	3.19	0.962	-1.098	0.274
	มากกว่า 10 ปี	3.39	0.800		
การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 10 ปี	3.30	0.869	-2.504	0.014*
	มากกว่า 10 ปี	3.69	0.670		
การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางธนาคารฯ	ต่ำกว่า 10 ปี	3.30	0.823	-1.771	0.079
	มากกว่า 10 ปี	3.58	0.721		
การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 10 ปี	3.41	0.888	0.070	0.944
	มากกว่า 10 ปี	3.40	0.718		
ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ต่ำกว่า 10 ปี	3.26	0.859	-0.751	0.454
	มากกว่า 10 ปี	3.39	0.745		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 27 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงาน สูงกว่า 10 ปี จำนวน 96 คน

จากตารางที่ 97 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยย่อยด้านการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=1.919$)

ปัจจัยย่อยด้านงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.224$)

ปัจจัยย่อยด้านความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.822$)

ปัจจัยย่อยด้านความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ธนาคารนครหลวงไทย ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.374$)

ปัจจัยย่อยด้านไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นใจในความมั่นคงของทางธนาคารฯ และทีมผู้บริหารของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.274$)

ปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.014$) โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

ปัจจัยย่อยด้านการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางธนาคารฯ ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.079$)

ปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.944$)

ปัจจัยย่อยด้านความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการของพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.454$)

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 89

ตารางที่ 98 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม			
	Pearson Correlation	P-Value	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1.ด้านร่างกาย	0.433**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2.ด้านจิตใจ	0.610**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.581**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	0.549**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5.ด้านจิตวิญญาณ	0.733**	0.000	สูง	เดียวกัน
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.618**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.01

จากตารางที่ 98 พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.433 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านร่างกายมากขึ้น พนักงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.610 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตใจมากขึ้น พนักงาน

ของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.581 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากขึ้น พนักงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.549 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากขึ้น พนักงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.733 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากขึ้น พนักงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.618 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น พนักงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 99 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม				R	R Square
	B	Beta	t	P-value		
1.ด้านร่างกาย	0.021	0.012	0.171	0.865	0.781	0.609
2.ด้านจิตใจ	0.236	0.169	2.018	0.046*		
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-0.077	-0.055	-0.557	0.579		
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	0.170	0.124	1.488	0.139		
5.ด้านจิตวิญญาณ	0.569	0.460	4.900	0.000*		
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.337	0.206	2.664	0.009*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.01

จากตารางที่ 99 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 กับ ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันไปทิศทางเชิงบวก ($R=0.781$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 60.90 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 อีกร้อยละ 39.10 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ

พบว่าปัจจัยด้านจิตใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบว่าปัจจัยด้านจิตใจ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.169

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบว่าปัจจัยด้านจิตวิญญาณ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.460

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.206