

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ในครั้งนี้ได้แบ่งผลการศึกษา ออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนกงาน รายได้ และอายุงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) ดังนี้

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

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

3.3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	54	35.76
หญิง	97	64.24
รวม	151	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 64.24 และเป็นเพศชาย 54 คน คิดเป็นร้อยละ 35.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	30	19.87
31-40 ปี	28	18.54
41-50 ปี	22	14.57
51 ปีขึ้นไป	71	47.02
รวม	151	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถาม มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด โดยมีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 47.02 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 19.87 อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.54 และช่วงอายุที่น้อยที่สุดคือ 41-50 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานะ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	51	33.77
สมรส	88	58.28
หม้าย / หย่าร้าง	12	7.95
รวม	151	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะสมรสโดยมีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 58.28 รองลงมาคือ สถานะโสด มีจำนวน 51 คนคิดเป็นร้อยละ 33.77 และสถานะเป็นหม้ายหรือหย่าร้างมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	7.28
ปริญญาตรี	114	75.50
ปริญญาโท	26	17.22
รวม	151	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดย มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 รองลงมาคือระดับปริญญาโท มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.22 และต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	102	68.87
ลูกจ้างประจำ	22	14.57
ลูกจ้างชั่วคราว	25	16.56
รวม	151	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 68.87 รองลงมาลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.56 และลูกจ้างประจำ มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนกงาน

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายบริหาร	6	3.97
ฝ่ายสนับสนุนการสอน	9	5.96
กลุ่มสาระคณิตศาสตร์	10	6.62
กลุ่มสาระการงานอาชีพ	31	20.53
กลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา	10	6.62
กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์	15	9.93
กลุ่มสาระศิลปะ	6	3.97
กลุ่มสาระสังคมศึกษาและวัฒนธรรม	16	10.60
กลุ่มสาระภาษาไทย	11	7.28
กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ	18	11.92
พนักงานอัตราจ้าง	13	8.61
นักการภารโรง	6	3.97
รวม	151	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็น
ทำงานแผนกกลุ่มสาระการงานอาชีพจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.53 รองลงมาคือกลุ่มสาระ
ภาษาต่างประเทศจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.92 กลุ่มสาระสังคมศึกษาและวัฒนธรรม
จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.93
พนักงานอัตราจ้างจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.61 กลุ่มสาระภาษาไทยจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อย
ละ 7.28 กลุ่มสาระคณิตศาสตร์และกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษามีจำนวนเท่ากันคือ 10 คนคิด
เป็นร้อยละ 6.62 ฝ่ายสนับสนุนการสอนจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.96 ฝ่ายบริหาร กลุ่มสาระ
ศิลปะและนันทนาการ โรงเรียนมีจำนวนเท่ากันคือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5,000 – 10,000 บาท	36	23.84
10,001 – 15,000 บาท	17	11.26
15,001 – 20,000 บาท	10	6.62
20,001 – 25,000 บาท	9	5.96
25,001 – 30,000 บาท	8	5.30
30,001 บาทขึ้นไป	71	47.02
รวม	151	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มากที่สุด มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 47.02 รองลงมาคือรายได้
เฉลี่ยต่อเดือน 5,000–10,000 บาท มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.84 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
10,001-15,000 บาท มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.26 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท
จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.62 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็น
ร้อยละ 5.96 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30
ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	12	7.95
1 – 5 ปี	27	17.88
6 - 10 ปี	10	6.62
มากกว่า 10 ปี	102	67.55
รวม	151	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด 102 คน คิดเป็นร้อยละ 67.55 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.88 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 12 คิดเป็นร้อยละ 7.95 และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.62 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่
 ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผล
 ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยทางด้าน ร่างกายที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
ทุกวันนี้มีสุขภาพ ร่างกายที่แข็งแรง	14 (9.27)	82 (54.30)	51 (33.77)	4 (2.65)	0 (0.00)	3.70 (เห็นด้วย มาก)	4
ในปีที่ผ่านมาไม่มีการ เจ็บป่วยรุนแรงจน ต้องนอนโรงพยาบาล	99 (65.56)	31 (20.53)	13 (8.61)	7 (4.64)	1 (0.66)	4.46 (เห็นด้วย มากที่สุด)	1
การทำงานด้วยความ กระตือรือร้น กระปรี้กระเปร่า	17 (11.26)	97 (64.24)	36 (23.84)	1 (0.66)	0 (0.00)	3.86 (เห็นด้วย มาก)	3
การรับประทานอาหาร ในแต่ละวันได้ เพียงพอ	23 (15.23)	90 (59.60)	37 (24.50)	1 (0.66)	0 (0.00)	3.89 (เห็นด้วย มาก)	2
การออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ	6 (3.97)	25 (16.56)	62 (41.06)	48 (31.79)	10 (6.62)	2.79 (เห็นด้วย ปานกลาง)	6
การพักผ่อนนอน หลับในแต่ละวัน อย่างเพียงพอ	17 (11.26)	55 (36.42)	65 (43.05)	13 (8.61)	1 (0.66)	3.49 (เห็นด้วย มาก)	5
รวม						3.70 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่าบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และ การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยทางด้าน จิตใจที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
ความสามารถ จัดการความเครียด จากการทำงาน	12 (7.95)	75 (49.67)	58 (38.41)	4 (2.65)	2 (1.32)	3.36 (เห็นด้วย ปานกลาง)	9
ความสามารถ ปรึกษาหัวหน้า งานเมื่อมีปัญหาใน การทำงาน	14 (9.27)	81 (53.64)	43 (28.48)	10 (6.62)	3 (1.99)	3.60 (เห็นด้วย มาก)	8
ความพึงพอใจใน ความเป็นตัวเอง	60 (39.74)	76 (50.33)	14 (9.27)	1 (0.66)	0 (0.00)	3.62 (เห็นด้วย มาก)	7

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยทางด้าน จิตใจที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
ความพึงพอใจใน ความเป็นอยู่ทุก วันนี้	49 (32.45)	75 (49.67)	27 (17.88)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.29 (เห็นด้วย มากที่สุด)	2
ความภูมิใจใน ผลสำเร็จของงาน ที่ได้รับ มอบหมาย	49 (32.45)	87 (57.62)	15 (9.93)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.15 (เห็นด้วย มาก)	4
มีสมาธิ ตลอดเวลาในการ ทำงาน	22 (14.57)	94 (62.25)	34 (22.52)	1 (0.66)	0 (0.00)	4.23 (เห็นด้วย มากที่สุด)	3
ความสามารถ เป็นที่พึ่งของคน ในครอบครัว	66 (43.71)	68 (45.03)	15 (9.93)	2 (1.32)	0 (0.00)	4.31 (เห็นด้วย มากที่สุด)	1
มีความสุขในการ ทำงาน ณ โรงเรียนสัน กำแพง	38 (25.17)	80 (52.98)	30 (19.87)	3 (1.99)	0 (0.00)	4.01 (เห็นด้วย มาก)	5
มีสิ่งยึดเหนี่ยว จิตใจในยามทุกข์	43 (28.48)	72 (47.68)	31 (20.53)	5 (3.31)	0 (0.00)	4.01 (เห็นด้วย มาก)	5
รวม						4.01 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 11 พบว่าบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มีเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.15 มีความสุขในการทำงาน ณ โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.01 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยทางด้าน สัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
ความไว้วางใจในเพื่อน ร่วมงาน	11 (7.28)	90 (59.60)	47 (31.13)	3 (1.99)	0 (0.00)	3.72 (เห็นด้วย มาก)	5
ความสามารถพึ่งพา เพื่อนร่วมงานในเรื่อง การทำงานได้	16 (10.60)	81 (53.64)	49 (32.45)	4 (2.65)	1 (0.66)	3.71 (เห็นด้วย มาก)	8
คนในโรงเรียนฯ ร่วมมือร่วมใจกัน ทำงาน	14 (9.27)	87 (57.62)	45 (29.80)	5 (3.31)	0 (0.00)	3.72 (เห็นด้วย มาก)	5

ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้าน
สัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัด
เชียงใหม่

ปัจจัยทางด้าน สัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
ความสามารถทำงาน ตามหน้าที่ได้ด้วย ตัวเอง	49 (43.45)	91 (60.26)	11 (7.28)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25 (เห็นด้วย มากที่สุด)	1
ความสามารถพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	32 (21.19)	91 (60.26)	25 (16.56)	3 (1.99)	0 (0.00)	4.01 (เห็นด้วย มาก)	3
เพื่อนร่วมงานเป็น เสมือนคนใน ครอบครัวเดียวกัน	13 (8.61)	88 (58.28)	40 (26.49)	8 (5.30)	2 (1.32)	3.68 (เห็นด้วย มาก)	9
การมีส่วนร่วมให้ ข้อคิดเห็นในการ ทำงาน	17 (11.26)	85 (56.29)	41 (27.15)	6 (3.97)	2 (1.32)	3.72 (เห็นด้วย มาก)	5
การได้เข้าร่วมใน กิจกรรมต่างๆของทาง โรงเรียนฯ	43 (28.48)	86 (56.95)	21 (13.91)	1 (0.66)	0 (0.00)	4.13 (เห็นด้วย มาก)	2
การได้รับข้อเสนอแนะ ที่มีประโยชน์จาก เพื่อนร่วมงานและ ผู้บริหาร	21 (13.91)	82 (54.30)	45 (29.80)	3 (1.99)	0 (0.00)	3.80 (เห็นด้วย มาก)	4
รวม						3.86 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 12 พบว่าบุคลากรโรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางโรงเรียนฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน คนในโรงเรียนฯร่วมมือร่วมใจกันทำงานและการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยทางด้าน สิ่งแวดล้อม ที่ส่งผล ต่อ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินใน ระหว่างการเดินทางมา ทำงาน	36 (23.84)	82 (19.87)	30 (19.87)	3 (1.99)	0 (0.00)	4.00 (เห็นด้วยมาก)	5
สถานที่ทำงานมีสภาพ แวดล้อมที่ปลอดภัย	39 (25.83)	89 (58.94)	21 (13.91)	2 (13.91)	0 (0.00)	4.09 (เห็นด้วยมาก)	4
ความพึงพอใจใน วันหยุดที่ได้รับ	34 (22.52)	84 (55.63)	28 (18.54)	5 (3.31)	0 (0.00)	3.97 (เห็นด้วยมาก)	6

ตารางที่ 13 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้าน
สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยทางด้าน สิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
การยอมรับใน กฎระเบียบของทาง โรงเรียนฯ	43 (28.48)	87 (57.62)	18 (11.92)	3 (1.99)	0 (0.00)	4.13 (เห็นด้วย มาก)	2
สามารถเดินทางมายัง โรงเรียนฯ ได้อย่าง สะดวก	63 (41.72)	71 (47.02)	16 (10.60)	1 (0.66)	0 (0.00)	4.30 (เห็นด้วย มากที่สุด)	1
ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินในขณะ ทำงาน	43 (28.48)	81 (53.64)	26 (17.22)	1 (0.66)	0 (0.00)	4.10 (เห็นด้วย มาก)	3
ทางโรงเรียนฯ มีอุปกรณ์ ช่วยในการทำงานอย่าง เพียงพอ	22 (14.57)	66 (43.71)	53 (35.10)	8 (5.30)	2 (1.32)	3.65 (เห็นด้วย มาก)	7
ความพึงพอใจในสิ่ง อำนวยความสะดวกที่ทาง โรงเรียนฯ จัดให้ เช่น มุม พักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ	10 (6.62)	65 (43.05)	59 (39.07)	15 (9.93)	2 (1.32)	3.44 (เห็นด้วย มาก)	9
ทางโรงเรียนฯ ได้ให้ ข้อมูลและความรู้ใน เรื่องความปลอดภัยใน การทำงานอย่างเพียงพอ	17 (11.26)	58 (38.41)	62 (41.06)	12 (7.95)	2 (1.32)	3.50 (เห็นด้วย มาก)	8
รวม						3.91 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 13 พบว่าบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็น
ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาใน
รายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความ
คิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดคือ สามารถเดินทางมายังโรงเรียนฯ ได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.30

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความ
คิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ การยอมรับในกฎระเบียบของทางโรงเรียนฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.13 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.10 สถานที่ทำงานมี
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการ
เดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ทาง
โรงเรียนฯ มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ทางโรงเรียนฯ ได้ให้
ข้อมูลและความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ
ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางโรงเรียนฯ จัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร
อาหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยทางด้าน จิตวิญญาณที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
การทำงานที่โรงเรียน สันกำแพงมีความ หมายและมีความ สำคัญ	65 (43.05)	77 (50.99)	9 (5.96)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.37 (เห็นด้วย มากที่สุด)	2
การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	24 (15.89)	82 (54.30)	41 (27.15)	4 (2.65)	0 (0.00)	3.83 (เห็นด้วย มาก)	11
งานที่ทำทุกวันนี้ สามารถตอบสนอง เป้าหมายในชีวิต	34 (22.52)	92 (60.93)	23 (15.23)	2 (1.32)	0 (0.00)	4.05 (เห็นด้วย มาก)	6
ความรู้สึกรักงานของ ตนเองมีคุณค่า สังคม	60 (39.74)	82 (54.30)	7 (4.64)	2 (1.32)	0 (0.00)	4.32 (เห็นด้วย มากที่สุด)	3
ความภูมิใจที่ได้ ทำงานที่โรงเรียนสัน กำแพง	65 (43.05)	78 (51.66)	8 (5.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.38 (เห็นด้วย มากที่สุด)	1
ไม่มีความคิดที่จะ ลาออกไปหางานใหม่ ทำ	84 (55.63)	28 (18.54)	23 (15.23)	12 (7.95)	4 (2.65)	4.17 (เห็นด้วย มาก)	5

ตารางที่ 14 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิต
วิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยทางด้าน จิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
ความมั่นใจในความ มั่นคงของทาง โรงเรียนฯ และทีม ผู้บริหาร	33 (21.85)	79 (50.33)	31 (20.53)	8 (5.30)	3 (1.99)	3.85 (เห็นด้วย มาก)	10
การได้ใช้ความรู้ ความสามารถใน งานได้อย่างเต็มที่	53 (35.10)	80 (52.98)	18 (11.92)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.23 (เห็นด้วย มากที่สุด)	4
การได้มีส่วน เผยแพร่ชื่อเสียงของ ทางโรงเรียนฯ	29 (19.21)	78 (52.32)	39 (25.83)	4 (2.65)	0 (0.00)	3.88 (เห็นด้วย มาก)	9
การมีโอกาสในการ พัฒนาความสามารถ ในงานอย่างต่อเนื่อง	26 (17.22)	87 (57.62)	36 (23.84)	2 (1.32)	0 (0.00)	3.91 (เห็นด้วย มาก)	8
ความสามารถทำ กิจกรรมทางศาสนา ได้ตามความ ต้องการ	34 (22.52)	75 (49.67)	38 (25.17)	4 (2.65)	0 (0.00)	3.92 (เห็นด้วย มาก)	7
รวม						4.08 (เห็นด้วยมาก)	

จากตารางที่ 14 พบว่าบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็น
ในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยรวม
เท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความ
คิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.38 การทำงานที่โรงเรียนสันกำแพงมีความหมายและมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37
ความรู้สึกร่วมกันของตนเองมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และการได้ใช้ความรู้
ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความ
คิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17
งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ความสามารถทำ
กิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 การมีโอกาสในการพัฒนา
ความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทาง
โรงเรียนฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ความมั่นใจในความมั่นคงของทางโรงเรียนฯและทีมผู้บริหาร มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยทางด้าน ความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
การได้รับรายได้ที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	28 (18.54)	76 (50.33)	41 (27.15)	6 (3.97)	0 (0.00)	3.83 (เห็นด้วยมาก)	3
การจัดการกับ รายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม	27 (17.88)	71 (47.02)	48 (31.79)	3 (1.99)	2 (1.32)	3.78 (เห็นด้วยมาก)	4
การได้สร้างหนี้เพื่อ ความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะ ยาวอย่างเหมาะสม	12 (7.95)	34 (22.52)	72 (47.68)	15 (9.93)	18 (11.92)	3.05 (เห็นด้วย ปานกลาง)	9
การไม่สร้างหนี้เกิน กำลังที่จะผ่อน ใช้ได้	52 (34.44)	48 (31.79)	35 (23.18)	12 (7.95)	4 (2.65)	3.87 (เห็นด้วยมาก)	2
ความพึงพอใจใน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ โรงเรียนฯ จัดให้	13 (8.61)	56 (37.09)	71 (47.02)	9 (5.96)	2 (1.32)	3.46 (เห็นด้วยมาก)	5
การได้รับการตรวจ สุขภาพประจำปี อย่างเพียงพอ	14 (9.27)	48 (31.79)	56 (37.09)	24 (15.89)	9 (5.96)	3.23 (เห็นด้วย ปานกลาง)	7
ความสามารถเก็บ ออมเงินไว้ใช้ใน ยามจำเป็นได้ เพียงพอ	14 (9.27)	39 (25.83)	74 (49.01)	18 (11.92)	6 (3.97)	3.25 (เห็นด้วย ปานกลาง)	6

ตารางที่ 15 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยทางด้านการมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)						
การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	15 (9.93)	34 (22.52)	67 (44.37)	27 (17.88)	8 (5.30)	3.14 (เห็นด้วยปานกลาง)	8
งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	43 (28.48)	82 (54.30)	22 (14.57)	4 (2.65)	0 (0.00)	4.09 (เห็นด้วยมาก)	1
รวม						3.52 (เห็นด้วยปานกลาง)	

จากตารางที่ 15 พบว่าบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 การจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่โรงเรียนฯจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.25 การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.23 การได้รับ

การเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และการได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)					
การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงาน	36 (23.84)	86 (56.95)	28 (18.54)	1 (0.66)	0 (0.00)	4.04 (สูง)

จากตารางที่ 16 พบว่าบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ลำดับ
1. ด้านร่างกาย	3.70	เห็นด้วยมาก	5
2. ด้านจิตใจ	4.01	เห็นด้วยมาก	2
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.86	เห็นด้วยมาก	4
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.91	เห็นด้วยมาก	3
5. ด้านจิตวิญญาณ	4.08	เห็นด้วยมาก	1
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.52	เห็นด้วยมาก	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
ด้านร่างกาย	ชาย	3.83	0.469	2.559	0.952
	หญิง	3.63	0.449		
ด้านจิตใจ	ชาย	4.07	0.487	0.989	0.377
	หญิง	3.99	0.478		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย	3.89	0.435	0.510	0.543
	หญิง	3.85	0.482		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.95	0.531	0.698	0.227
	หญิง	3.89	0.475		
ด้านจิตวิญญาณ	ชาย	4.12	0.456	0.730	0.989
	หญิง	4.06	0.471		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย	3.50	0.567	0.455	0.272
	หญิง	3.53	0.468		
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ชาย	3.96	0.726	1.048	0.564
	หญิง	4.08	0.640		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.952$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.377$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.543$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.227$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.989$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.272$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามเพศพบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.564$)

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านร่างกาย	20-30 ปี	3.68	0.408	0.374	0.772
	31-40 ปี	3.73	0.474		
	41-50 ปี	3.61	0.455		
	51 ปีขึ้นไป	3.72	0.491		
ด้านจิตใจ	20-30 ปี	3.84	0.419	1.903	0.132
	31-40 ปี	3.99	0.559		
	41-50 ปี	4.03	0.479		
	51 ปีขึ้นไป	4.09	0.464		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	20-30 ปี	3.71	0.418	2.260	0.084
	31-40 ปี	3.88	0.553		
	41-50 ปี	3.76	0.472		
	51 ปีขึ้นไป	3.95	0.429		
ด้านสิ่งแวดล้อม	20-30 ปี	3.76	0.508	2.320	0.078
	31-40 ปี	3.90	0.430		
	41-50 ปี	3.80	0.489		
	51 ปีขึ้นไป	4.01	0.501		
ด้านจิตวิญญาณ	20-30 ปี	3.93	0.399	4.574	0.004*
	31-40 ปี	3.96	0.561		
	41-50 ปี	3.98	0.389		
	51 ปีขึ้นไป	4.23	0.437		

ตารางที่ 19 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดย จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานและคุณภาพ ชีวิตการทำงานโดยรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านความมั่นคงในชีวิต	20-30 ปี	3.25	0.468	6.852	0.000*
	31-40 ปี	3.37	0.530		
	41-50 ปี	3.57	0.378		
	51 ปีขึ้นไป	3.68	0.486		
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	20-30 ปี	3.93	0.691	1.098	0.352
	31-40 ปี	4.00	0.720		
	41-50 ปี	3.91	0.684		
	51 ปีขึ้นไป	4.14	0.639		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.772$)

ปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.132$)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 รองลงมาเท่ากับ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อายุ 41-50 ปี มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.084$)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.01 รองลงมาเท่ากับ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.078$)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 20

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 20

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อายุ 20-30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.352$)

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความหมาย และมีความสำคัญ	20-30 ปี	4.20	0.714	1.644	0.182
	31-40 ปี	4.39	0.629		
	41-50 ปี	4.27	0.550		
	51 ปีขึ้นไป	4.46	0.530		
การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	20-30 ปี	3.73	0.691	0.666	0.574
	31-40 ปี	3.82	0.772		
	41-50 ปี	3.73	0.703		
	51 ปีขึ้นไป	3.92	0.712		
งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	20-30 ปี	3.87	0.629	1.793	0.151
	31-40 ปี	4.00	0.816		
	41-50 ปี	3.95	0.575		
	51 ปีขึ้นไป	4.17	0.609		
ความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม	20-30 ปี	4.27	0.640	0.236	0.871
	31-40 ปี	4.32	0.863		
	41-50 ปี	4.27	0.550		
	51 ปีขึ้นไป	4.37	0.541		
ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่	20-30 ปี	4.23	0.626	1.860	0.139
	31-40 ปี	4.29	0.659		
	41-50 ปี	4.32	0.568		
	51 ปีขึ้นไป	4.49	0.531		

ตารางที่ 20 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ	20-30 ปี	3.50	1.106	9.171	0.000*
	31-40 ปี	3.79	1.258		
	41-50 ปี	4.23	1.110		
	51 ปีขึ้นไป	4.58	0.873		
ความมั่นใจในความมั่นคงของโรงเรียนฯและทีมผู้บริหาร	20-30 ปี	3.80	0.887	1.765	0.156
	31-40 ปี	3.54	0.962		
	41-50 ปี	3.86	0.990		
	51 ปีขึ้นไป	3.99	0.819		
การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	20-30 ปี	4.03	0.718	1.960	0.123
	31-40 ปี	4.21	0.630		
	41-50 ปี	4.14	0.560		
	51 ปีขึ้นไป	4.35	0.635		
การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯ	20-30 ปี	3.60	0.770	2.526	0.060
	31-40 ปี	3.82	0.819		
	41-50 ปี	3.86	0.710		
	51 ปีขึ้นไป	4.03	0.676		
การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	20-30 ปี	3.93	0.740	3.175	0.026*
	31-40 ปี	3.68	0.612		
	41-50 ปี	3.68	0.646		
	51 ปีขึ้นไป	4.06	0.652		

ตารางที่ 20 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	20-30 ปี	4.10	0.759	5.022	0.002*
	31-40 ปี	3.68	0.723		
	41-50 ปี	3.50	0.673		
	51 ปีขึ้นไป	4.07	0.743		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยการทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความหมาย และมีความสำคัญ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.182$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อายุ 20-30 ปี และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.76 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.574$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.151$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อายุ 20-30 ปี และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.27 ซึ่งเมื่อทำ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.871$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างในปีจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.139$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างในปีจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ ทำจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 21

การเปรียบเทียบความแตกต่างในปีจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของโรงเรียนฯและทีมผู้บริหารจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.156$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างในปีจจัยย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.123$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างในปีจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.060$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างในปีจจัยย่อยการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อายุ 31-40 ปีและอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.68 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.026$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 21

การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยคือ 3.50 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัย	อายุ (ค่าเฉลี่ย)	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม	51 ปีขึ้นไป (4.23)	0.003* (3.93)	0.008* (3.96)	0.029* (3.98)	-
ปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ	41-50 ปี (4.23)	0.013* (3.50)	-	-	-
	51 ปีขึ้นไป (4.58)	0.000* (3.50)	0.001* (3.79)	-	-
ปัจจัยย่อยการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร	51 ปีขึ้นไป (4.58)	-	0.012* (3.68)	0.022* (3.68)	-
ปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	20-30 ปี (4.10)	-	0.030* (3.68)	0.004* (3.50)	-
	51 ปีขึ้นไป (4.07)	-	0.018* (3.68)	0.002* (3.50)	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-50 ปี
บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 20-40 ปี

บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-50ปี

บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปีและ 41-50 ปี

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	20-30 ปี	3.47	0.776	7.432	0.000*
	31-40 ปี	3.50	0.745		
	41-50 ปี	4.09	0.610		
	51 ปีขึ้นไป	4.04	0.726		
การจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	20-30 ปี	3.53	0.819	1.710	0.167
	31-40 ปี	3.68	0.772		
	41-50 ปี	3.91	0.684		
	51 ปีขึ้นไป	3.89	0.838		
การได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	20-30 ปี	3.07	1.112	0.267	0.849
	31-40 ปี	3.11	0.875		
	41-50 ปี	3.18	0.958		
	51 ปีขึ้นไป	2.97	1.146		
การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้	20-30 ปี	3.67	1.093	0.664	0.575
	31-40 ปี	3.86	0.932		
	41-50 ปี	3.82	1.140		
	51 ปีขึ้นไป	3.99	1.076		

ตารางที่ 22 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงเรียนฯ จัดให้	20-30 ปี	3.57	0.774	0.970	0.409
	31-40 ปี	3.39	0.685		
	41-50 ปี	3.23	0.922		
	51 ปีขึ้นไป	3.51	0.791		
การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	20-30 ปี	2.63	0.999	8.530	0.000*
	31-40 ปี	2.89	0.956		
	41-50 ปี	3.27	0.883		
	51 ปีขึ้นไป	3.59	0.950		
ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	20-30 ปี	2.87	1.042	3.292	0.022*
	31-40 ปี	3.07	0.813		
	41-50 ปี	3.36	0.790		
	51 ปีขึ้นไป	3.44	0.906		
การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	20-30 ปี	2.63	1.066	5.030	0.002*
	31-40 ปี	3.00	0.861		
	41-50 ปี	3.09	0.750		
	51 ปีขึ้นไป	3.42	1.009		
งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	20-30 ปี	3.80	0.761	4.314	0.006*
	31-40 ปี	3.86	0.970		
	41-50 ปี	4.18	0.664		
	51 ปีขึ้นไป	4.27	0.560		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 23

ปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่ายหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.167$)

ปัจจัยย่อยการได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.849$)

ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาคือ อายุ 31-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.575$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงเรียนฯ จัดให้ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.409$)

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 และอายุ

20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 23

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.022$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 23

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 23

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัย	อายุ (ค่าเฉลี่ย)	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	41-50 ปี (3.57)	0.017* (3.25)	-	-	-
	51 ปีขึ้นไป (3.68)	0.000* (3.25)	0.005* (3.37)	-	-
ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	41-50 ปี (4.09)	0.003* (3.47*)	0.005* (3.50)	-	-
	51 ปีขึ้นไป (4.04)	0.000* (3.47)	0.001* (3.50)	-	-
ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	41-50 ปี (3.27)	0.018* (2.63)	-	-	-
	51 ปีขึ้นไป (3.59)	0.000* (2.63)	0.001* (2.89)	-	-
ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	51 ปีขึ้นไป (3.44)	0.004* (2.87)	-	-	-
ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร	51 ปีขึ้นไป (3.42)	0.000* (2.63)	-	-	-
ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	51 ปีขึ้นไป (4.27)	0.003* (3.80)	0.010* (3.86)	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-40 ปี

บุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-40 ปี

บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-40 ปี

บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี

บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี

บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-40 ปี

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามสถานะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานะ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านร่างกาย	โสด	3.63	0.418	1.492	0.228
	สมรส	3.75	0.478		
	หย่า/หม้าย	3.58	0.534		
ด้านจิตใจ	โสด	3.90	0.549	2.988	0.053
	สมรส	4.09	0.442		
	หย่า/หม้าย	3.94	0.337		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	โสด	3.76	0.538	1.766	0.175
	สมรส	3.91	0.424		
	หย่า/หม้าย	3.94	0.365		
ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด	3.80	0.502	2.192	0.115
	สมรส	3.98	0.472		
	หย่า/หม้าย	3.90	0.581		
ด้านจิตวิญญาณ	โสด	3.89	0.501	6.819	0.001*
	สมรส	4.17	0.430		
	หย่า/หม้าย	4.22	0.306		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	โสด	3.34	0.541	6.633	0.002*
	สมรส	3.64	0.459		
	หย่า/หม้าย	3.38	0.428		
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	โสด	3.82	0.713	4.527	0.012*
	สมรส	4.17	0.629		
	หย่า/หม้าย	4.00	0.603		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 34 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ สถานะโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.228$)

ปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ สถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.053$)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ สถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.175$)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ สถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.115$)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ สถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 26

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ สถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 28

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะ สมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และสถานะ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง

เดีว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามสถานะ

ปัจจัย	สถานะ (ค่าเฉลี่ย)	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	สมรส (4.17)	0.003* (3.82)	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีสถานะที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

พนักงานที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า พนักงานที่มีสถานะโสด

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามสถานะ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	สถานะ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความหมาย และมีความสำคัญ	โสด	4.20	0.693	3.756	0.026*
	สมรส	4.48	0.525		
	หย่า/หม้าย	4.33	0.492		
การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.69	0.761	2.017	0.137
	สมรส	3.93	0.691		
	หย่า/หม้าย	3.75	0.622		
งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	โสด	3.86	0.722	3.107	0.048*
	สมรส	4.14	0.628		
	หย่า/หม้าย	4.17	0.389		
ความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม	โสด	4.20	0.749	1.683	0.189
	สมรส	4.40	0.558		
	หย่า/หม้าย	4.33	0.492		
ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่	โสด	4.22	0.610	3.358	0.037*
	สมรส	4.48	0.567		
	หย่า/หม้าย	4.33	0.492		
ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ	โสด	3.53	1.206	15.341	0.000*
	สมรส	4.45	0.958		
	หย่า/หม้าย	4.75	0.452		
ความมั่นใจในความมั่นคงของโรงเรียนฯและทีมผู้บริหาร	โสด	3.67	0.973	1.778	0.173
	สมรส	3.92	0.874		
	หย่า/หม้าย	4.08	0.515		

ตารางที่ 26 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามสถานะ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	สถานะ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	โสด	4.08	0.688	3.487	0.033*
	สมรส	4.27	0.620		
	หย่า/หม้าย	4.58	0.515		
การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯ	โสด	3.71	0.807	2.230	0.111
	สมรส	3.98	0.694		
	หย่า/หม้าย	3.92	0.669		
การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	โสด	3.80	0.749	1.127	0.327
	สมรส	3.94	0.650		
	หย่า/หม้าย	4.08	0.515		
ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	โสด	3.90	0.755	0.296	0.744
	สมรส	3.91	0.768		
	หย่า/หม้าย	4.08	0.793		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านย่อยการทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความหมาย และมีความสำคัญ จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือ สถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.026$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

ปัจจัยด้านย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานจำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ สถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.137$)

ปัจจัยด้านย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตประจำวันตามสถานะ พบว่าบุคลากรสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ สถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และสถานะ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.048$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

ปัจจัยด้านย่อยความรู้สึกรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคมจำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ สถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และสถานะ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.189$)

ปัจจัยด้านย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือ สถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และสถานะ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.037$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

ปัจจัยด้านย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำจำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 รองลงมาคือ สถานะสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และสถานะ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.037$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

ปัจจัยด้านย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของโรงเรียนฯและทีมผู้บริหารจำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ สถานะสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และสถานะ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.173$)

ปัจจัยด้านย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 รองลงมาคือ สถานะสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และสถานะ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.033$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

ปัจจัยด้านย่อยการ ได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯจำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ สถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.111$)

ปัจจัยด้านย่อยการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องจำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ สถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และสถานะ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.327$)

ปัจจัยด้านย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการจำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ สถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และสถานะ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.744$)

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามสถานะ

ปัจจัย	สถานะ (ค่าเฉลี่ย)	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
ปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	หย่า/หม้าย (4.22)	0.025* (3.89)	-	-
ปัจจัยย่อยการทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญ	สมรส (4.48)	0.007* (4.20)	-	-
ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้อาจตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	สมรส (4.14)	0.018* (3.86)	-	-
	หย่า/หม้าย (4.17)	0.014* (3.86)	-	-
ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่	สมรส (4.48)	0.011* (4.22)	-	-

ตารางที่ 27 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามสถานะ

ปัจจัย	สถานะ (ค่าเฉลี่ย)	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
ปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไป หางานใหม่ทำ	สมรส (4.45)	0.000* (3.53)	-	-
	หย่า/หม้าย (4.75)	0.000* (3.53)	-	-
ปัจจัยย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถใน งานได้อย่างเต็มที่	หย่า/หม้าย (4.58)	0.015* (4.08)	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีสถานะที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

บุคลากรที่มีสถานะหย่า/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสด

บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสด

บุคลากรที่มีสถานะสมรสและหย่า/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสด

บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสด

บุคลากรที่มีสถานะสมรสและหย่า/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสด

บุคลากรที่มีสถานะหย่า/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสด

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามสถานะ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	สถานะ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	โสด	3.55	0.808	5.905	0.003*
	สมรส	4.00	0.727		
	หย่า/หม้าย	3.83	0.577		
การจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	โสด	3.63	0.799	6.937	0.001*
	สมรส	3.95	0.710		
	หย่า/หม้าย	3.17	1.115		
การได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	โสด	3.06	1.028	1.274	0.283
	สมรส	3.10	1.083		
	หย่า/หม้าย	2.58	0.996		
การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้	โสด	3.71	1.064	1.836	0.163
	สมรส	3.91	1.079		
	หย่า/หม้าย	4.33	0.778		
ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงเรียนฯ จัดให้	โสด	3.57	0.755	0.879	0.418
	สมรส	3.39	0.836		
	หย่า/หม้าย	3.50	0.522		
การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	โสด	2.88	0.952	4.579	0.012*
	สมรส	3.41	1.013		
	หย่า/หม้าย	3.33	1.073		
ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	โสด	3.02	0.860	4.736	0.010*
	สมรส	3.43	0.894		
	หย่า/หม้าย	2.83	1.115		

ตารางที่ 28 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามสถานะ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	สถานะ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	โสด	2.90	1.044	3.048	0.050*
	สมรส	3.31	0.951		
	หย่า/หม้าย	2.92	0.996		
งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	โสด	3.78	0.832	8.741	0.000*
	สมรส	4.28	0.624		
	หย่า/หม้าย	3.92	0.515		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.003$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

ปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

ปัจจัยย่อยการได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 รองลงมาสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และสถานะหย่า/

หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.283$)

ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เงินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และสถานะ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.163$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่โรงเรียนฯ จัดให้ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.418$)

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และสถานะ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

ปัจจัยย่อยการความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รองลงมาสถานะ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.010$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รองลงมาสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และสถานะ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.050$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามสถานะ พบว่าบุคลากรที่มีสถานะสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาสถานะหย่า/หม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และสถานะโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามสถานะ

ปัจจัย	สถานะ (ค่าเฉลี่ย)	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สมรส (3.64)	0.001* (3.34)	-	-
ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	สมรส (4.00)	0.001* (3.55)	-	-
ปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	สมรส (3.95)	0.018* (3.63)	-	0.001* (3.17)
ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	สมรส (3.41)	0.003* (2.88)	-	-
ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	สมรส (3.43)	0.010* (3.02)	-	0.033* (2.83)
ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	สมรส (3.31)	0.021* (2.90)	-	-
ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	สมรส (4.28)	0.000* (3.78)	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีสถานะที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสด

บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสด

บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสดและหย่า/หม้าย

บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสด

บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสดและหย่า/หม้าย

บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสด

บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะโสด

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	3.70	0.48	-0.064	0.270
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	3.71	0.41		
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	3.99	0.46	-1.305	0.027*
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	4.14	0.56		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	3.83	0.44	-1.636	0.460
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	4.00	0.54		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	3.88	0.50	-1.327	0.652
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	4.03	0.45		
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	4.02	0.684	-0.951	0.993
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	4.15	0.613		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ในขณะที่บุคลากรที่มีการศึกษาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.270$)

ปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ในขณะที่บุคลากรที่มีการศึกษาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.027$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 31

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ในขณะที่บุคลากรที่มีการศึกษาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.460$)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ในขณะที่บุคลากรที่มีการศึกษาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.652$)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ในขณะที่บุคลากรที่มีการศึกษาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.612$)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ในขณะที่บุคลากรที่มีการศึกษาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ซึ่ง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P=0.468$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 4.02 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.993$)

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	3.58	0.732	-0.686	0.933
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	3.69	0.736		
ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	3.62	0.810	0.264	0.263
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	3.58	0.902		
ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	4.25	0.656	-1.786	0.641
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	4.50	0.648		
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	4.08	0.679	-2.589	0.200
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	4.46	0.706		

ตารางที่ 31 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	4.20	0.609	-1.107	0.378
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	4.35	0.629		
มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	3.90	0.607	-0.485	0.300
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	3.96	0.720		
ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	4.27	0.700	-1.509	0.684
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	4.50	0.707		
มีความสุขในการทำงาน ณ โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	3.99	0.701	-0.783	0.054
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	4.12	0.864		
มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	3.99	0.746	-0.599	0.009*
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	4.12	0.993		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.933$)

ในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ย 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.263$)

ในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 4.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.641$)

ในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 4.08 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.200$)

ในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 4.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.378$)

ในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.90

ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.300$)

ในปีจี้ย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 4.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.684$)

ในปีจี้ย่อยมีความสุขในการทำงาน ณ โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.99 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.054$)

ในปีจี้ย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.99 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.009$)

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านร่างกาย	ข้าราชการ	3.69	0.455	1.302	0.275
	ลูกจ้างประจำ	3.83	0.566		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.62	0.398		
ด้านจิตใจ	ข้าราชการ	4.06	0.467	3.760	0.026*
	ลูกจ้างประจำ	4.05	0.447		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.78	0.513		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ข้าราชการ	3.89	0.466	2.887	0.059
	ลูกจ้างประจำ	3.93	0.396		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.66	0.475		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ข้าราชการ	3.96	0.478	2.102	0.126
	ลูกจ้างประจำ	3.85	0.484		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.75	0.551		
ด้านจิตวิญญาณ	ข้าราชการ	4.15	0.439	5.885	0.003*
	ลูกจ้างประจำ	4.09	0.337		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.80	0.569		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ข้าราชการ	3.62	0.464	10.465	0.000*
	ลูกจ้างประจำ	3.47	0.442		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.14	0.545		
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ข้าราชการ	4.09	0.640	2.705	0.070
	ลูกจ้างประจำ	4.14	0.640		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.76	0.779		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านร่างกายของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.69 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.62 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.275$)

ในปัจจัยด้านจิตใจของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 4.05 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.78 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.026$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 33

ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.89 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.059$)

ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.85 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.126$)

ในปัจจัยด้านจิตวิญญาณของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 4.09 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.003$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 33

ในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.47 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 33

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 4.09 และ ลูกจ้างชั่วคราว มี

ค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.070$)

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน	ข้าราชการ	3.63	0.671	4.043	0.020*
	ลูกจ้างประจำ	3.86	0.774		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.28	0.843		
ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ข้าราชการ	3.61	0.806	0.082	0.921
	ลูกจ้างประจำ	3.68	0.945		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.60	0.816		
ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ข้าราชการ	4.38	0.612	3.935	0.022*
	ลูกจ้างประจำ	4.18	0.795		
	ลูกจ้างชั่วคราว	4.00	0.645		
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ข้าราชการ	4.26	0.654	5.229	0.006*
	ลูกจ้างประจำ	4.00	0.690		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.80	0.764		
ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ข้าราชการ	4.27	0.611	1.418	0.246
	ลูกจ้างประจำ	4.23	0.528		
	ลูกจ้างชั่วคราว	4.04	0.676		
มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานเพียงพอ	ข้าราชการ	3.94	0.605	1.352	0.262
	ลูกจ้างประจำ	3.95	0.575		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.72	0.737		

ตารางที่ 33 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว	ข้าราชการ	4.40	0.661	4.216	0.017*
	ลูกจ้างประจำ	4.27	0.631		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.96	0.841		
มีความสุขในการทำงาน ณ โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่	ข้าราชการ	4.02	0.710	1.299	0.276
	ลูกจ้างประจำ	4.18	0.588		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.84	0.898		
มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ข้าราชการ	4.07	0.741	1.552	0.215
	ลูกจ้างประจำ	4.05	0.785		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.76	0.970		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 33 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.63 และลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.28 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.020$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 34

ในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.61 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.921$)

ในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ

ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 4.18 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 4.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.022$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดัง ตารางที่ 34

ในปัจจุบันย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากรโรงเรียนสัน ก้าแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 4.00 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดัง ตารางที่ 34

ในปัจจุบันย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร โรงเรียนสันก้าแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 4.23 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 4.04 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.246$)

ในปัจจุบันย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันก้าแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.94 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.262$)

ในปัจจุบันย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวของบุคลากร โรงเรียนสัน ก้าแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 4.27 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.96 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.017$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดัง ตารางที่ 34

ในปัจจุบันย่อยการมีความสุขในการทำงาน ณ โรงเรียนสันก้าแพง จังหวัดเชียงใหม่ ของบุคลากร โรงเรียนสันก้าแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าลูกจ้างประจำ มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 4.02 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.84

ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.276$)

ในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 4.05 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.215$)

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัย	ตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย)	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ข้าราชการ (4.06)	-	-	0.007* (3.78)
ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน	ข้าราชการ (3.63)	-	-	0.032* (3.28)
	ลูกจ้างประจำ (3.86)	-	-	0.006* (3.28)
ปัจจัยย่อยคู่ความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของบุคลากร	ข้าราชการ (4.38)	-	-	0.008* (4.00)
ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ข้าราชการ (4.26)	-	-	0.003* (3.80)
ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ข้าราชการ (4.40)	-	-	0.004* (3.96)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 34 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ และลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคู่ความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความหมาย และมีความสำคัญ	ข้าราชการ	4.44	0.572	3.138	0.046*
	ลูกจ้างประจำ	4.32	0.477		
	ลูกจ้างชั่วคราว	4.12	0.726		
การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ข้าราชการ	3.88	0.715	1.186	0.308
	ลูกจ้างประจำ	3.82	0.501		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.64	0.860		
งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ข้าราชการ	4.15	0.635	6.710	0.002*
	ลูกจ้างประจำ	4.00	0.535		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.64	0.700		

ตารางที่ 35 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความรู้สึกว้างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม	ข้าราชการ	4.38	0.580	2.420	0.092
	ลูกจ้างประจำ	4.32	0.477		
	ลูกจ้างชั่วคราว	4.08	0.862		
ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่	ข้าราชการ	4.41	0.585	2.141	0.121
	ลูกจ้างประจำ	4.45	0.510		
	ลูกจ้างชั่วคราว	4.16	0.624		
ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ	ข้าราชการ	4.43	0.953	13.303	0.000*
	ลูกจ้างประจำ	3.91	1.269		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.28	1.137		
ความมั่นใจในความมั่นคงของโรงเรียนฯและทีมผู้บริหาร	ข้าราชการ	3.84	0.826	2.565	0.080
	ลูกจ้างประจำ	4.18	0.664		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.60	1.225		
การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	ข้าราชการ	4.26	0.638	1.396	0.251
	ลูกจ้างประจำ	4.32	0.568		
	ลูกจ้างชั่วคราว	4.04	0.735		
การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯ	ข้าราชการ	3.94	0.694	4.820	0.009*
	ลูกจ้างประจำ	4.05	0.575		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.48	0.918		
การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ข้าราชการ	3.95	0.629	0.728	0.484
	ลูกจ้างประจำ	3.82	0.664		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.80	0.866		

ตารางที่ 35 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ข้าราชการ	3.92	0.733	0.332	0.718
	ลูกจ้างประจำ	3.82	0.853		
	ลูกจ้างชั่วคราว	4.00	0.816		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยการทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 4.32 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 4.12 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.046$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 36

ในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.82 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.308$)

ในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 4.00 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 36

ในปัจจัยย่อยความรู้สึกรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่าแก่สังคมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 4.32 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 4.08 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.092$)

ในปีจ้อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาคือข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 4.41 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.121$)

ในปีจ้อยความไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.91 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.28 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 36

ในปีจ้อยความมั่นใจในความมั่นคงของโรงเรียนฯและทีมผู้บริหารของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.84 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.080$)

ในปีจ้อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงาน ได้อย่างเต็มตัวของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 4.26 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 4.04 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.251$)

ในปีจ้อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.94 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.009$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 36

ในปีจ้ย่อยการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.82 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.484$)

ในปีจ้ย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.92 และ ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.82 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.718$)

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัย	ตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย)	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ข้าราชการ (4.15)	-	-	0.001* (3.80)
	ลูกจ้างประจำ (4.09)	-	-	0.031* (3.80)
ปัจจัยย่อยการทำงานที่โรงเรียนสัน กำแพง จังหวัดเชียงใหม่มี ความหมายและมีความสำคัญ	ข้าราชการ (4.44)	-	-	0.015* (4.12)
ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ข้าราชการ (4.15)	-	-	0.000* (3.64)
ปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะ ลาออกไปหางานใหม่ทำ	ข้าราชการ (4.43)	-	0.033* (3.91)	0.000* (3.28)
	ลูกจ้างประจำ (3.91)	-	-	0.039* (3.28)

ตารางที่ 36 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัย	ตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย)	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯ	ข้าราชการ (3.94)	-	-	0.005* (3.48)
	ลูกจ้างประจำ (4.05)	-	-	0.008* (3.48)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 36 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว และบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ข้าราชการ	4.03	0.660	13.202	0.000*
	ลูกจ้างประจำ	3.55	0.800		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.28	0.843		
การจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ข้าราชการ	3.87	0.738	2.868	0.060
	ลูกจ้างประจำ	3.77	1.020		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.44	0.821		
การได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	ข้าราชการ	3.09	1.089	0.398	0.672
	ลูกจ้างประจำ	2.86	0.941		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.04	1.060		
การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้	ข้าราชการ	3.97	1.056	1.883	0.156
	ลูกจ้างประจำ	3.82	1.006		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.52	1.085		
ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงเรียนฯ จัดให้	ข้าราชการ	3.40	0.795	0.882	0.416
	ลูกจ้างประจำ	3.64	0.581		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.52	0.918		
การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ข้าราชการ	3.38	0.938	7.926	0.001*
	ลูกจ้างประจำ	3.27	0.985		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2.52	1.122		
ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ข้าราชการ	3.35	0.856	3.661	0.028*
	ลูกจ้างประจำ	3.27	0.883		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2.80	1.118		

ตารางที่ 37 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ข้าราชการ	3.33	0.918	8.880	0.000*
	ลูกจ้างประจำ	3.05	0.999		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2.44	1.044		
งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ข้าราชการ	4.19	0.640	4.613	0.011*
	ลูกจ้างประจำ	4.00	0.690		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.72	0.980		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.55 และลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.28 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 38

ในปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.77 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.44 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.060$)

ในปัจจัยย่อยการได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 รองลงมาคือลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.04 และ ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 2.86

ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.672$)

ในปีจ้อยไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.82 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.156$)

ในปีจ้อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่โรงเรียนฯจัดให้ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.52 และ ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.416$)

ในปีจ้อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.27 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 2.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 38

ในปีจ้อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.27 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 2.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.028$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 38

ในปีจ้อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.05 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 2.44 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 38

ในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย 4.00 และ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัย	ตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย)	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ข้าราชการ (3.62)			0.000* (3.14)
	ลูกจ้างประจำ (3.47)			0.020* (3.14)
ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ข้าราชการ (4.03)		0.004* (3.55)	0.000* (3.28)
ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ข้าราชการ (3.35)			0.008* (2.80)
ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ข้าราชการ (3.33)			0.000* (2.44)
	ลูกจ้างประจำ (3.05)			0.000* (2.44)
ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	ข้าราชการ (4.19)			0.003* (3.72)

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 38 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารรถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามแผนกงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	แผนกงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านร่างกาย	ฝ่ายบริหาร	3.78	0.272	0.794	0.531
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.57	0.480		
	กลุ่มสาระฯ	3.73	0.472		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.64	0.440		
	นักรักษาการโรง	3.44	0.513		

ตารางที่ 39 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามแผนกงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	แผนกงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านจิตใจ	ฝ่ายบริหาร	4.30	0.543	3.256	0.014*
	ฝ่ายสนับสนุน การสอน	3.98	0.535		
	กลุ่มสาระฯ	4.06	0.449		
	พนักงานอัตรา จ้าง	3.64	0.543		
	นักการภารโรง	3.78	0.492		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ฝ่ายบริหาร	3.85	0.500	1.703	0.152
	ฝ่ายสนับสนุน การสอน	3.89	0.266		
	กลุ่มสาระฯ	3.90	0.445		
	พนักงานอัตรา จ้าง	3.56	0.667		
	นักการภารโรง	3.72	0.377		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ฝ่ายบริหาร	3.81	0.490	1.405	0.235
	ฝ่ายสนับสนุน การสอน	3.90	0.501		
	กลุ่มสาระฯ	3.95	0.479		
	พนักงานอัตรา จ้าง	3.74	0.618		
	นักการภารโรง	3.56	0.444		

ตารางที่ 39 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามแผนกงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	แผนกงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านจิตวิญญาณ	ฝ่ายบริหาร	3.91	0.548	3.143	0.016*
	ฝ่ายสนับสนุน การสอน	4.07	0.502		
	กลุ่มสาระฯ	4.13	0.419		
	พนักงานอัตรา จ้าง	3.69	0.674		
	นักรการภารโรง	4.18	0.325		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ฝ่ายบริหาร	3.70	0.356	5.282	0.001*
	ฝ่ายสนับสนุน การสอน	3.49	0.506		
	กลุ่มสาระฯ	3.59	0.480		
	พนักงานอัตรา จ้าง	3.01	0.502		
	นักรการภารโรง	3.19	0.414		
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ฝ่ายบริหาร	4.17	0.408	1.214	0.308
	ฝ่ายสนับสนุน การสอน	4.00	1.118		
	กลุ่มสาระฯ	4.09	0.624		
	พนักงานอัตรา จ้าง	3.69	0.751		
	นักรการภารโรง	3.83	0.753		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านร่างกายของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ กลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 พนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และ นักรการภารโรง มีค่าเฉลี่ย 3.44 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.531$)

ในปัจจัยด้านจิตใจของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ กลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 นักรการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ พนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ย 3.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.014$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 40

ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่ากลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 นักรการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และ พนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.152$)

ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่ากลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 พนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ นักรการภารโรง มีค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.235$)

ในปัจจัยด้านจิตวิญญาณของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่านักรการภารโรงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ กลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ พนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ย 3.69 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.016$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 42

ในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ กลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.59 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และ พนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ย 3.01 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 44

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามแผนกงาน พบว่า ฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ กลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และพนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.308$)

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามแผนกงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	แผนกงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถจัดการความเครียด จากการทำงาน	ฝ่ายบริหาร	4.17	0.753	5.956	0.000*
	ฝ่ายสนับสนุน การสอน	3.78	0.441		
	กลุ่มสาระฯ	3.67	0.682		
	พนักงานอัตรา จ้าง	2.85	0.801		
	นักการภารโรง	3.17	0.753		
ความสามารถปรึกษาหัวหน้างาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ฝ่ายบริหาร	3.83	0.753	1.094	0.362
	ฝ่ายสนับสนุน การสอน	4.11	0.782		
	กลุ่มสาระฯ	3.56	0.814		
	พนักงานอัตรา จ้าง	3.69	1.032		
	นักการภารโรง	3.50	0.548		
ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ฝ่ายบริหาร	4.50	0.837	1.583	0.182
	ฝ่ายสนับสนุน การสอน	4.11	0.601		
	กลุ่มสาระฯ	4.34	0.618		
	พนักงานอัตรา จ้าง	4.08	0.760		
	นักการภารโรง	3.83	0.983		

ตารางที่ 40 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามแผนงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	แผนงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ฝ่ายบริหาร	4.50	0.548	6.899	0.000*
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	4.00	0.707		
	กลุ่มสาระฯ	4.25	0.642		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.62	0.768		
	นักการภารโรง	3.17	0.408		
ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ฝ่ายบริหาร	4.50	0.548	1.150	0.336
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	4.22	0.667		
	กลุ่มสาระฯ	4.25	0.586		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.92	0.760		
	นักการภารโรง	4.17	0.753		
มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ฝ่ายบริหาร	4.33	0.516	1.575	0.184
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.78	0.667		
	กลุ่มสาระฯ	3.92	0.604		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.62	0.768		
	นักการภารโรง	4.00	0.632		

ตารางที่ 40 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามแผนงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	แผนงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว	ฝ่ายบริหาร	4.33	1.033	2.905	0.024*
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	4.00	1.000		
	กลุ่มสาระฯ	4.39	0.629		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.77	0.832		
	นักการภารโรง	4.33	0.516		
มีความสุขในการทำงาน ณ โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่	ฝ่ายบริหาร	3.83	0.753	0.562	0.691
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	4.00	0.866		
	กลุ่มสาระฯ	4.04	0.675		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.77	1.092		
	นักการภารโรง	4.17	0.753		
มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ฝ่ายบริหาร	4.67	0.516	3.495	0.009*
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.78	0.833		
	กลุ่มสาระฯ	4.08	0.721		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.46	1.050		
	นักการภารโรง	3.67	1.033		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 40 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนกงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.78 กลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ พนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ย 2.85 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 41

ในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนกงาน พบว่าฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.83 พนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 กลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ย 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.362$)

ในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนกงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือกลุ่มสาระมีค่าเฉลี่ย 4.34 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 พนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.182$)

ในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนกงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือกลุ่มสาระมีค่าเฉลี่ย 4.25 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 พนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ย 3.17 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 41

ในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนกงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือกลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ พนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.336$)

ในปีวิจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือนักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 กลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ พนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.184$)

ในปีวิจัยย่อยความเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่ากลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ พนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.024$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 41

ในปีวิจัยย่อยมีความสุขในการทำงาน ณ โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่านักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือกลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ พนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.691$)

ในปีวิจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 รองลงมาคือกลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ พนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.009$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามแผนกงาน

ปัจจัย	แผนกงาน (ค่าเฉลี่ย)	ฝ่าย บริหาร	ฝ่าย สนับสนุน การสอน	กลุ่ม สาระฯ	พนักงาน อัตรา จ้าง	นักการ ภารโรง
ปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงาน	ฝ่ายบริหาร (4.30)	-	-	-	0.005* (3.64)	-
	กลุ่มสาระฯ (4.06)	-	-	-	0.003* (3.64)	-
ปัจจัยย่อยความสามารถ จัดการความเครียดจาก การทำงาน	ฝ่ายบริหาร (4.17)	-	-	-	0.000* (2.85)	0.013* (3.17)
	ฝ่าย สนับสนุน การสอน (3.78)	-	-	-	0.002* (2.85)	-
	กลุ่มสาระฯ (3.67)	-	-	-	0.000* (2.85)	-
ปัจจัยย่อยความพึงพอใจ ในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ฝ่ายบริหาร (4.50)	-	-	-	0.006* (3.62)	0.000* (3.17)
	ฝ่าย สนับสนุน การสอน (4.00)	-	-	-	-	0.016* (3.17)
	กลุ่มสาระฯ (4.25)	-	-	-	0.001* (3.62)	0.000* (3.17)
ปัจจัยย่อยความสามารถ เป็นที่พึ่งของคนใน ครอบครัว	กลุ่มสาระฯ (4.39)	-	-	-	0.002* (3.77)	-

ตารางที่ 41 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามแผนกงาน

ปัจจัย	แผนกงาน (ค่าเฉลี่ย)	ฝ่าย บริหาร	ฝ่าย สนับสนุน การสอน	กลุ่ม สาระฯ	พนักงาน อัตรา จ้าง	นักรการ โรง
ปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยว จิตใจในยามทุกข์	ฝ่ายบริหาร (4.67)	-	0.029* (3.78)	-	0.002* (3.46)	0.025* (3.67)
	กลุ่มสาระ (4.08)	-	-	-	0.007* (3.46)	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 41 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีแผนกงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ฝ่ายบริหารและกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง

ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสนับสนุนการสอนและกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง และฝ่ายบริหาร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า นักรการโรง

ฝ่ายบริหาร และกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง และฝ่ายบริหาร ฝ่ายสนับสนุนการสอน และกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า นักรการโรง

บุคลากรกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง

ฝ่ายบริหาร มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า ฝ่ายสนับสนุนการสอน พนักงานอัตราจ้างและนักรการโรง และบุคลากรกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามสถานะ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	แผนกงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความหมาย และมีความสำคัญ	ฝ่ายบริหาร	4.17	0.753	1.661	0.162
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	4.22	0.441		
	กลุ่มสาระฯ	4.44	0.578		
	พนักงานอัตราจ้าง	4.08	0.760		
	นักรการภารโรง	4.17	0.408		
การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ฝ่ายบริหาร	3.67	0.816	1.634	0.169
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	4.00	0.707		
	กลุ่มสาระฯ	3.88	0.697		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.38	0.870		
	นักรการภารโรง	3.83	0.408		
งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ฝ่ายบริหาร	4.00	0.632	4.358	0.002*
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.89	0.601		
	กลุ่มสาระฯ	4.14	0.615		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.38	0.768		
	นักรการภารโรง	4.00	0.632		

ตารางที่ 42 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามสถานะ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	แผนงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความรู้สึกรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม	ฝ่ายบริหาร	4.00	0.632	3.625	0.008*
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	4.33	0.500		
	กลุ่มสาระฯ	4.40	0.558		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.77	1.013		
	นักการภารโรง	4.33	0.516		
ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่	ฝ่ายบริหาร	4.17	0.753	1.541	0.193
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	4.33	0.500		
	กลุ่มสาระฯ	4.41	0.575		
	พนักงานอัตราจ้าง	4.08	0.641		
	นักการภารโรง	4.67	0.516		
การไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ	ฝ่ายบริหาร	2.83	1.835	5.080	0.001*
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.67	1.000		
	กลุ่มสาระฯ	4.29	1.026		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.62	1.193		
	นักการภารโรง	5.00	0.000		

ตารางที่ 42 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามสถานะ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	แผนงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความมั่นใจในความมั่นคงของโรงเรียนฯและทีมผู้บริหาร	ฝ่ายบริหาร	3.83	0.753	1.767	0.139
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	4.00	0.866		
	กลุ่มสาระฯ	3.83	0.823		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.54	1.450		
	นักการภารโรง	4.67	0.516		
การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	ฝ่ายบริหาร	4.33	0.816	0.852	0.495
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	4.22	0.833		
	กลุ่มสาระฯ	4.26	0.604		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.92	0.760		
	นักการภารโรง	4.33	0.816		
การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯ	ฝ่ายบริหาร	4.00	0.632	2.264	0.065
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.89	0.782		
	กลุ่มสาระฯ	3.94	0.686		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.31	1.109		
	นักการภารโรง	3.83	0.408		

ตารางที่ 42 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามสถานะ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	แผนกงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ฝ่ายบริหาร	4.00	0.632	0.575	0.681
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	4.11	0.782		
	กลุ่มสาระฯ	3.91	0.651		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.69	0.855		
	นักรการภารโรง	3.83	0.753		
ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ฝ่ายบริหาร	4.00	0.894	1.224	0.303
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	4.11	0.601		
	กลุ่มสาระฯ	3.95	0.717		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.77	1.013		
	นักรการภารโรง	3.33	1.033		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 42 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยการทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนกงาน พบว่ากลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ฝ่ายบริหารและนักรการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.17 และ พนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.162$)

ในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนกงาน พบว่าฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือกลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 นักรการภารโรงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ พนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.169$)

ในปีจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่ากลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือฝ่ายบริหารและนักรการภารโรงมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.00 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ พนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 43

ในปีจจัยย่อยความรู้สึกรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่าแก่สังคมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่ากลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือฝ่ายสนับสนุนการสอนและนักรการภารโรงมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.33 ฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ พนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.008$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 43

ในปีจจัยย่อยความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่านักรการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 รองลงมาคือกลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ พนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.193$)

ในปีจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่านักรการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือกลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 พนักงานอัตราร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ ฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 43

ในปีจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของโรงเรียนฯและทีมผู้บริหารของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่านักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 รองลงมาคือฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ฝ่ายบริหารและกลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ พนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.139$)

ในปีจจัยย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มตัวของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่านักการภารโรงและฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือกลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และพนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.495$)

ในปีจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือกลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ พนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.065$)

ในปีจจัยย่อยการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่าฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 กลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ พนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.681$)

ในปีจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่าฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 กลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 พนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.303$)

ตารางที่ 43 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามแผนกงาน

ปัจจัย	แผนกงาน (ค่าเฉลี่ย)	ฝ่าย บริหาร	ฝ่าย สนับสนุน การสอน	กลุ่ม สาระฯ	พนักงาน อัตรา จ้าง	นักการ การโรง
ปัจจัยด้านวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	กลุ่มสาระฯ (4.13)	-	-	-	0.001* (3.69)	-
ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ฝ่ายบริหาร (4.00)	-	-	-	0.049* (3.38)	-
	กลุ่มสาระฯ (4.14)	-	-	-	0.000* (3.38)	-
ปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่าแก่สังคม	ฝ่ายสนับสนุนการสอน (4.33)	-	-	-	0.034* (3.77)	-
	กลุ่มสาระฯ (4.40)	-	-	-	0.000* (3.77)	-
ปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหา งานใหม่ทำ	กลุ่มสาระ (4.29)	0.001* (2.83)	-	-	0.031* (3.62)	-
	นักการการ โรง (5.00)	0.001* (2.83)	0.018* (3.67)	-	0.009* (3.62)	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีแผนกงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

บุคลากรกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง

ฝ่ายบริหารและบุคลากรกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง

ฝ่ายสนับสนุนการสอนและบุคลากรกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกร่างงานของตนเองมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง

บุคลากรกลุ่มสาระฯ และนักการภารโรง มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำมากกว่า ฝ่ายบริหารและพนักงานอัตราจ้างและนักการภารโรง มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำมากกว่าฝ่ายสนับสนุนการสอน

ตารางที่ 44 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามแผนกงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	แผนกงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ฝ่ายบริหาร	3.83	0.408	5.924	0.000*
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.67	0.707		
	กลุ่มสาระฯ	3.97	0.694		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.08	0.862		
	นักการภารโรง	3.17	1.169		
การจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ฝ่ายบริหาร	4.00	0.000	2.653	0.035*
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.78	0.833		
	กลุ่มสาระฯ	3.85	0.757		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.38	0.961		
	นักการภารโรง	3.00	1.265		

ตารางที่ 44 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามแผนงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	แผนงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้สร้างหนึ่เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	ฝ่ายบริหาร	3.67	1.366	0.824	0.512
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.22	0.667		
	กลุ่มสาระฯ	3.03	1.070		
	พนักงานอัตร้าง	2.77	1.166		
	นักการภารโรง	3.17	0.753		
การไม่สร้างหนึ่เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้	ฝ่ายบริหาร	3.67	1.506	1.662	0.162
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.44	1.236		
	กลุ่มสาระฯ	3.96	1.029		
	พนักงานอัตร้าง	3.92	1.038		
	นักการภารโรง	3.00	0.632		
ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงเรียนฯ จัดให้	ฝ่ายบริหาร	3.83	0.753	0.544	0.704
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.56	0.726		
	กลุ่มสาระฯ	3.43	0.780		
	พนักงานอัตร้าง	3.38	1.044		
	นักการภารโรง	3.67	0.516		
การได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ฝ่ายบริหาร	3.50	0.548	5.028	0.001*
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.33	1.118		
	กลุ่มสาระฯ	3.32	0.945		
	พนักงานอัตร้าง	2.08	0.954		
	นักการภารโรง	3.33	1.506		

ตารางที่ 44 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามแผนกงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	แผนกงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ฝ่ายบริหาร	3.17	0.408	3.058	0.019*
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.33	0.866		
	กลุ่มสาระฯ	3.35	0.874		
	พนักงานอัตราจ้าง	2.62	1.121		
	นักการภารโรง	2.50	1.225		
การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ฝ่ายบริหาร	3.50	1.049	3.349	0.012*
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	3.11	0.928		
	กลุ่มสาระฯ	3.23	0.941		
	พนักงานอัตราจ้าง	2.23	1.013		
	นักการภารโรง	3.00	1.414		
งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ฝ่ายบริหาร	4.17	0.408	1.877	0.118
	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	4.00	1.000		
	กลุ่มสาระฯ	4.15	0.677		
	พนักงานอัตราจ้าง	3.62	1.044		
	นักการภารโรง	3.83	0.408		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 44 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในการได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามแผนกงาน พบว่ากลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 พนักงานอัตราจ้าง นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ พนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

ในปีจี้ย่อยการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมา กลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 พนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และนักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.035$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

ในปีจี้ย่อยการได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 กลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และพนักงานอัตราจ้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.512$)

ในปีจี้ย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่ากลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ พนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และนักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.162$)

ในปีจี้ย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงเรียนฯ จัดให้ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 กลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และพนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.704$)

ในปีจี้ย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ ฝ่ายสนับสนุนการสอนและนักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.33 กลุ่มสาระฯ มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และ พนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

ในปัจจุบันย้อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่ากลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 รองลงมาคือ ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 พนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 และนักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.019$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

ในปัจจุบันย้อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมาคือกลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และพนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

ในปัจจุบันย้อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามแผนงาน พบว่าฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ กลุ่มสาระฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ฝ่ายสนับสนุนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 นักการภารโรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และพนักงานอัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.118$)

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามแผนงาน

ปัจจัย	แผนงาน (ค่าเฉลี่ย)	ฝ่าย บริหาร	ฝ่ายสนับสนุน การสอน	กลุ่ม สาระฯ	พนักงาน อัตราจ้าง	นักการ ภารโรง
ปัจจัยด้านความมั่นคง ในชีวิตที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ฝ่ายบริหาร (3.70)	-	-	-	0.004* (3.01)	-
	ฝ่ายสนับสนุน การสอน (3.49)	-	-	-	0.020* (3.01)	-
	กลุ่มสาระฯ (3.59)	-	-	-	0.000* (3.01)	-
ปัจจัยย่อยการได้รับ รายได้ที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	ฝ่ายบริหาร (3.83)	-	-	-	0.036* (3.08)	-
	กลุ่มสาระฯ (3.97)	-	-	-	0.000* (3.08)	0.009* (3.17)
ปัจจัยย่อยการจัดการ กับรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม	ฝ่ายบริหาร (4.00)	-	--	-	-	0.030* (3.00)
	กลุ่มสาระ (3.85)	-	-	-	0.044* (3.38)	0.011* (3.00)

ตารางที่ 45 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต และปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามแผนกงาน

ปัจจัย	แผนกงาน (ค่าเฉลี่ย)	ฝ่าย บริหาร	ฝ่ายสนับสนุน การสอน	กลุ่ม สาระฯ	พนักงาน อัตราจ้าง	นักการ การโรง
ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ฝ่ายบริหาร (3.50)	-	-	-	0.003* (2.08)	-
	ฝ่ายสนับสนุน การสอน (3.33)	-	-	-	0.003* (2.08)	-
	กลุ่มสาระฯ (3.32)	-	-	-	0.000* (2.08)	-
	นักการการโรง (3.33)	-	-	-	0.010* (2.08)	-
ปัจจัยย่อย ความสามารถเก็บออม เงินไว้ใช้ในยามจำเป็น ได้เพียงพอ	กลุ่มสาระฯ (3.35)	-	-	--	0.006* (2.62)	0.025* (2.50)
ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น	ฝ่ายบริหาร (3.50)	-	-	-	0.009* (2.23)	-
	ฝ่ายสนับสนุน การสอน (3.11)	-	-	-	0.038* (2.23)	-
	กลุ่มสาระฯ (3.23)	-	-	-	0.001* (2.23)	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 45 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีแผนงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสนับสนุนการสอนและกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง

ฝ่ายบริหาร และกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานอัตราจ้างและกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า นักการภารโรง

ฝ่ายบริหาร และกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า นักการภารโรงและกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง

ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสนับสนุนการสอน กลุ่มสาระฯและนักการภารโรง มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานอัตราจ้าง

บุคลากรกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานอัตราจ้างและนักการภารโรง

ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสนับสนุนการสอนและบุคลากรกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง

ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-Value
ด้านร่างกาย	5,000–30,000 บาท	3.67	0.429	-0.746	0.069
	30,001บาทขึ้นไป	3.73	0.503		
ด้านจิตใจ	5,000–30,000 บาท	3.96	0.502	-1.371	0.632
	30,001บาทขึ้นไป	4.07	0.453		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	5,000–30,000 บาท	3.79	0.475	-2.137	0.747
	30,001บาทขึ้นไป	3.95	0.440		
ด้านสิ่งแวดล้อม	5,000–30,000 บาท	3.83	0.468	-2.035	0.544
	30,001บาทขึ้นไป	4.00	0.513		
ด้านจิตวิญญาณ	5,000–30,000 บาท	3.99	0.453	-2.719	0.628
	30,001บาทขึ้นไป	4.19	0.458		
ด้านความมั่นคงในชีวิต	5,000–30,000 บาท	3.36	0.474	-4.465	0.469
	30,001บาทขึ้นไป	3.70	0.476		
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	5,000–30,000 บาท	3.95	0.692	-1.762	0.918
	30,001บาทขึ้นไป	4.14	0.639		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 46 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านร่างกายของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามรายได้ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และบุคลากรที่มีรายได้ 5,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.069$)

ในปัจจัยด้านจิตใจของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามรายได้ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และบุคลากรที่มีรายได้ 5,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.96 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.632$)

ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามรายได้ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และบุคลากรที่มีรายได้ 5,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.79 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.747$)

ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามรายได้ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และบุคลากรที่มีรายได้ 5,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.544$)

ในปัจจัยด้านจิตวิญญาณของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามรายได้ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และบุคลากรที่มีรายได้ 5,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.99 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.628$)

ในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามรายได้ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และบุคลากรที่มีรายได้ 5,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.469$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามรายได้ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และบุคลากรที่มีรายได้ 5,000-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.918$)

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 1 ปี	3.56	0.304	0.579	0.630
	1-5 ปี	3.68	0.467		
	6-10 ปี	3.80	0.258		
	มากกว่า 10 ปี	3.71	0.495		
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 1 ปี	4.02	0.357	3.681	0.014*
	1-5 ปี	3.78	0.540		
	6-10 ปี	3.84	0.332		
	มากกว่า 10 ปี	4.09	0.470		
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.83	0.204	2.239	0.086
	1-5 ปี	3.67	0.576		
	6-10 ปี	3.79	0.506		
	มากกว่า 10 ปี	3.92	0.440		
ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.81	0.400	1.444	0.233
	1-5 ปี	3.79	0.547		
	6-10 ปี	3.77	0.517		
	มากกว่า 10 ปี	3.97	0.485		
ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.92	0.411	5.129	0.002*
	1-5 ปี	3.87	0.573		
	6-10 ปี	3.85	0.359		
	มากกว่า 10 ปี	4.18	0.420		

ตารางที่ 47 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของ บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 1 ปี	3.26	0.224	10.242	0.000*
	1-5 ปี	3.16	0.558		
	6-10 ปี	3.39	0.486		
	มากกว่า 10 ปี	3.66	0.453		
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	4.08	0.515	2.826	0.041*
	1-5 ปี	3.85	0.818		
	6-10 ปี	3.60	0.699		
	มากกว่า 10 ปี	4.13	0.624		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 47 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยด้านร่างกายของ
บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 6-10 ปี
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อายุงาน 1-5 ปี มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
($P=0.630$)

ในปัจจัยด้านจิตใจของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตาม
อายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า
1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.78 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.014$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 49

ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัด
เชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 6-10 ปี อายุงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.086$)

ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.233$)

ในปัจจัยด้านจิตวิญญาณของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 อายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 51

ในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคืออายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 53

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ อายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.041$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 48

ตารางที่ 48 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามสถานะ

ปัจจัย	อายุงาน (ค่าเฉลี่ย)	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
คุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวม	มากกว่า 10 ปี (4.13)	-	-	0.017* (3.60)	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 48 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าบุคลากรมีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนดังนี้

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 49 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถจัดการความเครียด จากการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.67	1.073	1.129	0.339
	1-5 ปี	3.37	0.629		
	6-10 ปี	3.60	0.699		
	มากกว่า 10 ปี	3.66	0.711		

ตารางที่ 49 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถปรึกษาหัวหน้างาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.58	0.996	0.700	0.554
	1-5 ปี	3.74	0.712		
	6-10 ปี	3.30	1.059		
	มากกว่า 10 ปี	3.62	0.809		
ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ต่ำกว่า 1 ปี	4.17	0.577	2.095	0.103
	1-5 ปี	4.07	0.781		
	6-10 ปี	4.10	0.568		
	มากกว่า 10 ปี	4.38	0.630		
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ต่ำกว่า 1 ปี	4.08	0.669	6.196	0.001*
	1-5 ปี	3.70	0.669		
	6-10 ปี	3.90	0.738		
	มากกว่า 10 ปี	4.29	0.654		
ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่า 1 ปี	4.25	0.452	1.820	0.146
	1-5 ปี	4.00	0.679		
	6-10 ปี	4.10	0.316		
	มากกว่า 10 ปี	4.29	0.623		
มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.75	0.866	1.245	0.295
	1-5 ปี	3.74	0.656		
	6-10 ปี	3.90	0.568		
	มากกว่า 10 ปี	3.97	0.588		

ตารางที่ 49 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว	ต่ำกว่า 1 ปี	4.25	0.622	8.132	0.000*
	1-5 ปี	3.81	0.921		
	6-10 ปี	4.00	0.471		
	มากกว่า 10 ปี	4.48	0.593		
มีความสุขในการทำงาน ณ โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่	ต่ำกว่า 1 ปี	4.17	0.577	1.055	0.370
	1-5 ปี	3.81	0.921		
	6-10 ปี	3.90	0.568		
	มากกว่า 10 ปี	4.06	0.701		
มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ต่ำกว่า 1 ปี	4.25	0.754	1.933	0.127
	1-5 ปี	3.74	0.944		
	6-10 ปี	3.80	0.789		
	มากกว่า 10 ปี	4.08	0.740		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 49 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.339$)

ในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.58 และอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.554$)

ในปีจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.103$)

ในปีจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 50

ในปีจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.146$)

ในปีจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อายุงานรองลงมาคือ 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.295$)

ในปีจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 50

ในปีจจัยย่อยมีความสุขในการทำงาน ณ โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงานพบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 10ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อายุงาน 6-10 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(P=0.370)

ในปีจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 10 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.127)

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัย	อายุงาน (ค่าเฉลี่ย)	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	มากกว่า10ปี (4.09)		0.002* (3.78)		
ปัจจัยย่อยความพึงพอใจใน ความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของ บุคลากร	มากกว่า10ปี (4.29)		0.000* (3.70)		
ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่ พึงของคนในครอบครัว	มากกว่า10ปี (4.48)		0.000* (3.81)	0.029* (4.00)	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 50 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวของบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 1-10 ปี

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญ	ต่ำกว่า 1 ปี	4.25	0.754	2.548	0.058
	1-5 ปี	4.15	0.718		
	6-10 ปี	4.20	0.422		
	มากกว่า 10 ปี	4.46	0.539		
การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.83	0.937	2.447	0.066
	1-5 ปี	3.59	0.747		
	6-10 ปี	3.50	0.527		
	มากกว่า 10 ปี	3.93	0.679		
งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ต่ำกว่า 1 ปี	3.92	0.793	3.934	0.010*
	1-5 ปี	3.74	0.764		
	6-10 ปี	3.80	0.632		
	มากกว่า 10 ปี	4.17	0.582		

ตารางที่ 51 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม	ต่ำกว่า 1 ปี	4.50	0.522	1.707	0.168
	1-5 ปี	4.11	0.892		
	6-10 ปี	4.20	0.422		
	มากกว่า 10 ปี	4.37	0.561		
ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่	ต่ำกว่า 1 ปี	4.25	0.754	3.199	0.025*
	1-5 ปี	4.22	0.641		
	6-10 ปี	4.00	0.471		
	มากกว่า 10 ปี	4.47	0.540		
ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.50	1.087	7.993	0.000*
	1-5 ปี	3.67	1.209		
	6-10 ปี	3.40	1.350		
	มากกว่า 10 ปี	4.45	0.961		
ความมั่นใจในความมั่นคงของโรงเรียนฯและทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 1 ปี	3.58	0.900	0.805	0.493
	1-5 ปี	3.70	1.137		
	6-10 ปี	4.00	0.816		
	มากกว่า 10 ปี	3.90	0.827		
การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 1 ปี	3.92	0.515	1.981	0.119
	1-5 ปี	4.11	0.801		
	6-10 ปี	4.10	0.568		
	มากกว่า 10 ปี	4.31	0.613		

ตารางที่ 51 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.58	0.900	6.869	0.000*
	1-5 ปี	3.41	0.797		
	6-10 ปี	3.80	0.632		
	มากกว่า 10 ปี	4.05	0.651		
การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 1 ปี	3.67	0.888	1.180	0.319
	1-5 ปี	3.85	0.718		
	6-10 ปี	3.70	0.675		
	มากกว่า 10 ปี	3.97	0.636		
ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ต่ำกว่า 1 ปี	4.08	0.669	0.575	0.632
	1-5 ปี	4.00	0.832		
	6-10 ปี	3.70	0.675		
	มากกว่า 10 ปี	3.90	0.764		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 51 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยการทำงานที่โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.058$)

ในปีจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

อายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.066$)

ในปัจจุบันของงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 อายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.010$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 52

ในปัจจุบันของความรูสึกว่างานของตนเองมีคุณค่าแก่สังคมของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.168$)

ในปัจจุบันของความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.025$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 52

ในปัจจุบันของความไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 52

ในปัจจุบันของความมั่นใจในความมั่นคงของโรงเรียนฯและทีมผู้บริหารของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อายุงาน 1-5 ปี มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.493$)

ในปัจจุบันย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงาน ได้อย่างเต็มที่ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคืออายุงาน1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อายุงาน6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.119$)

ในปัจจุบันย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคืออายุงาน6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และอายุงาน1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 52

ในปัจจุบันย่อยการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคืออายุงาน1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อายุงาน6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.319$)

ในปัจจุบันย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ อายุงาน1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และอายุงาน6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.632$)

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัย	แผนงาน (ค่าเฉลี่ย)	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	มากกว่า10ปี (4.18)	-	0.002* (3.87)	0.029* (3.85)	-
ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ สามารถตอบสนองเป้าหมาย ในชีวิต	มากกว่า10ปี (4.17)	-	0.002* (3.74)	-	-
ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่	มากกว่า10ปี (4.48)	-	0.047* (4.22)	0.014* (4.00)	-
ปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่ จะลาออกไปหางานใหม่ทำ	มากกว่า10ปี (4.45)	0.003* (3.50)	0.001* (3.67)	0.003* (3.40)	-
ปัจจัยย่อยการได้มีส่วน เผยแพร่ชื่อเสียงของทาง โรงเรียนฯ	มากกว่า10ปี (4.05)	0.031* (3.58)	0.000* (3.41)	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 52 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 1-10 ปี

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 1-10 ปี

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.50	0.798	9.932	0.000*
	1-5 ปี	3.30	0.775		
	6-10 ปี	3.50	0.707		
	มากกว่า 10 ปี	4.05	0.680		
การจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.75	0.866	4.227	0.007*
	1-5 ปี	3.33	0.920		
	6-10 ปี	3.60	0.699		
	มากกว่า 10 ปี	3.92	0.740		
การได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 1 ปี	2.92	0.996	0.073	0.974
	1-5 ปี	3.07	0.997		
	6-10 ปี	3.10	0.994		
	มากกว่า 10 ปี	3.05	1.102		
การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้	ต่ำกว่า 1 ปี	3.83	0.937	1.532	0.209
	1-5 ปี	3.52	1.051		
	6-10 ปี	3.70	1.252		
	มากกว่า 10 ปี	3.99	1.048		

ตารางที่ 53 (ต่อ) แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-Value
ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงเรียนฯ จัดให้	ต่ำกว่า 1 ปี	3.75	0.622	0.761	0.518
	1-5 ปี	3.41	0.844		
	6-10 ปี	3.60	0.699		
	มากกว่า 10 ปี	3.42	0.801		
การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	2.67	0.492	8.302	0.000*
	1-5 ปี	2.56	1.251		
	6-10 ปี	3.10	0.994		
	มากกว่า 10 ปี	3.48	0.898		
ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	2.75	0.866	4.182	0.007*
	1-5 ปี	2.93	1.072		
	6-10 ปี	2.90	1.101		
	มากกว่า 10 ปี	3.42	0.826		
การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 1 ปี	2.42	0.793	6.246	0.001*
	1-5 ปี	2.67	1.074		
	6-10 ปี	3.10	0.876		
	มากกว่า 10 ปี	3.35	0.940		
งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.75	0.866	7.482	0.000*
	1-5 ปี	3.63	0.884		
	6-10 ปี	3.90	0.568		
	มากกว่า 10 ปี	4.26	0.612		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 53 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี และอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 54

ในปีจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.007$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 54

ในปีจจัยย่อยการได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 อายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.974$)

ในปีจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.209$)

ในปีจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่โรงเรียนฯจัดให้ของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคืออายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.518$)

ในปีจี้ย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมาคืออายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 54

ในปีจี้ย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 อายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.007$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 54

ในปีจี้ย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 รองลงมาคืออายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 อายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 54

ในปีจี้ย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามอายุงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคืออายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และอายุงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 54

ตารางที่ 54 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตและปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัย	แผนงาน (ค่าเฉลี่ย)	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงาน	มากกว่า10ปี (3.66)	0.005* (3.26)	0.000* (3.16)	-	-
ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	มากกว่า10ปี (4.05)	0.012* (3.50)	0.000* (3.30)	0.021* (3.50)	-
ปัจจัยย่อยการจัดการกับ รายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่าง เหมาะสม	มากกว่า10ปี (3.92)	-	0.001* (3.33)	-	-
ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจ สุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	มากกว่า10ปี (3.48)	0.006* (2.67)	0.000* (2.56)	-	-
ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บ ออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น ได้เพียงพอ	มากกว่า10ปี (3.42)	0.015* (2.75)	0.012* (2.93)	0.081* (2.90)	-
ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อน ขั้นเงินเดือนหรือเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	มากกว่า10ปี (3.35)	0.002* (2.42)	0.001* (2.67)	-	-
ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ใน ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	มากกว่า10ปี (4.26)	0.015* (3.75)	0.000* (3.63)	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 ,Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 54 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่าพนักงานมีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับการตรวจสอบสภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี

บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่องานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 55 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม				R	R Square
	B	Beta	t	P-value		
1.ด้านร่างกาย	0.109	0.075	1.103	0.272	0.688	0.4731
2.ด้านจิตใจ	0.225	0.161	1.598	0.112		
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.053	0.037	0.372	0.710		
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	0.160	0.118	1.376	0.171		
5.ด้านจิตวิญญาณ	0.266	0.184	1.911	0.058		
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.378	0.283	3.548	0.001*		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.01

จากตารางที่ 55 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงในชีวิต มีกันแปรผันกัน ไปเชิงบวก ($R=0.688$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในภาพรวมได้ร้อยละ 47.31 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ อีกร้อยละ 52.69 เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.283

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง
จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 56 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อเสนอแนะของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัด
เชียงใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
1	โรงเรียนฯ ควรมีสวัสดิการให้บุคลากรเพิ่มขึ้น เช่น มีเบี้ยเลี้ยงหากต้องมาทำงานในวันหยุด	6 (3.97)
2	โรงเรียนฯ ควรส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดี	5 (3.31)
3	โรงเรียนฯ ควรส่งเสริมให้มีการจัดระเบียบในที่ทำงาน	2 (1.32)
4	โรงเรียนฯ ควรป้องกันไม่ให้เกิดระบบพรรคพวกในโรงเรียนฯ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมในโรงเรียนฯ	2 (1.32)
รวม		15 (9.93)

จากตารางที่ 56 พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระบุ
ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.93 ดังนี้
เสนอแนะให้โรงเรียนฯ ควรมีสวัสดิการให้บุคลากรเพิ่มขึ้น เช่น มีเบี้ยเลี้ยงหากต้อง
มาทำงานในวันหยุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.97 เสนอแนะให้โรงเรียนฯ ควรส่งเสริมการมี
สุขภาพที่ดี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.31 เสนอแนะให้โรงเรียนฯ ควรส่งเสริมให้มีการจัด
ระเบียบในที่ทำงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.32 เสนอแนะให้ โรงเรียนฯ ควรป้องกันไม่ให้เกิด
ระบบพรรคพวกในโรงเรียนฯ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมในโรงเรียนฯ จำนวน 2 คน
คิดเป็นร้อยละ 1.32