

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ จำกัด ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 356 ชุด จากการสอบถามพนักงานของบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ จำกัด จำกัด ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทของการจ้าง สาขาที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต รวมทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

**ส่วนที่ 3** ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ จำกัด จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 6 ด้าน ดังนี้

3.1 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

- สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample T-Test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ สถานภาพสมรส และประเภทของการจ้างงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน

- การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) ใช้ศึกษาความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามกับการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้าน

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

3.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

3.4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายตัว

**ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	231	64.98
หญิง	125	35.11
<b>รวม</b>	<b>356</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 64.89 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 35.11

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	161	45.22
31 – 40 ปี	111	31.18
41 – 50 ปี	60	16.85
51 – 60 ปี	24	6.74
<b>รวม</b>	<b>356</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 45.22 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 31.18 และอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 16.85

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
สมรส	217	60.96
โสด	124	34.83
หย่าร้าง	15	4.21
<b>รวม</b>	<b>356</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 60.96 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 34.83 และมีสถานภาพหย่าร้าง ร้อยละ 4.21

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	115	32.30
มัธยมศึกษา	110	30.90
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	72	20.22
ปริญญาตรี	57	16.01
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2	0.56
<b>รวม</b>	<b>356</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับประถมศึกษา มากที่สุด ร้อยละ 32.30 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 30.90 และมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 20.22

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	185	51.97
6 – 10 ปี	91	25.56
11 – 15 ปี	29	8.15
16 – 20 ปี	29	8.15
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	22	6.18
<b>รวม</b>	<b>356</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 51.97 รองลงมา มีอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี ร้อยละ 25.56 และมีอายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี ร้อยละ 8.15 เท่ากัน

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของการจ้างงาน

ประเภทของการจ้างงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานประจำ	277	77.81
พนักงานชั่วคราว	79	22.19
<b>รวม</b>	<b>356</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ประเภทของการจ้างงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ ร้อยละ 77.81 และเป็นพนักงานชั่วคราว ร้อยละ 22.19

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาที่สังกัด

สาขาที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
สาขาโรงงาน โรงเลื่อยไม้ อำเภอคอยสะแก	180	50.56
สาขาในเมือง	138	38.76
สาขาคอยสะแก	15	4.21
สาขาสันกำแพง	10	2.81
สาขาอ้อมเมือง	8	2.25
สาขาเชียงดาว	5	1.40
<b>รวม</b>	<b>356</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสาขาโรงงาน โรงเลื่อยไม้ อำเภอคอยสะแก ร้อยละ 50.56 รองลงมาสังกัดสาขาในเมือง ร้อยละ 38.76 และสาขาคอยสะแก ร้อยละ 4.21

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	51	14.33
5,001 – 10,000 บาท	244	68.54
10,001 – 15,000 บาท	38	10.67
15,001 – 20,000 บาท	14	3.93
20,000 บาท ขึ้นไป	9	2.53
<b>รวม</b>	<b>356</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท ร้อยละ 68.54 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 14.33 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 10.67

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	48 (13.50)	121 (34.00)	156 (43.80)	23 (6.50)	8 (2.20)	3.50 (มาก)	4
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล *	206 (57.90)	85 (23.90)	46 (12.90)	10 (2.80)	9 (2.50)	4.32 (มากที่สุด)	1
3. ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	48 (13.50)	169 (47.50)	124 (34.80)	12 (3.40)	3 (0.80)	3.69 (มาก)	2
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	32 (9.00)	156 (43.80)	141 (39.60)	20 (5.60)	7 (2.00)	3.52 (มาก)	3
5. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	10 (2.80)	48 (13.50)	155 (43.50)	109 (30.60)	34 (9.60)	2.69 (ปานกลาง)	6
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	21 (5.90)	124 (34.80)	169 (47.50)	33 (9.30)	9 (2.50)	3.32 (ปานกลาง)	5
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.51 (มาก)	

\* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ดังนี้

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ในปีที่ผ่านมา มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.32) แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบ จึงแสดงว่าในปีที่ผ่านมา ผู้ตอบแบบสอบถามมีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า (ค่าเฉลี่ย 3.69) การได้รับประทานอาหารอย่างเพียงพอในแต่ละวัน (ค่าเฉลี่ย 3.52) และการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้นอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.32) และการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.69)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	12 (3.40)	88 (24.70)	176 (49.40)	63 (17.70)	17 (4.80)	3.04 (ปานกลาง)	9
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	46 (12.90)	128 (36.00)	123 (34.60)	45 (12.60)	14 (3.90)	3.41 (มาก)	7
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	86 (24.20)	146 (41.00)	95 (26.70)	21 (5.90)	8 (2.20)	3.79 (มาก)	2
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	36 (10.10)	143 (40.20)	148 (41.60)	24 (6.70)	5 (1.40)	3.51 (มาก)	6
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	44 (12.40)	184 (51.70)	114 (32.00)	7 (2.00)	7 (2.00)	3.71 (มาก)	4
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	45 (12.60)	165 (46.30)	129 (36.20)	12 (3.40)	5 (1.40)	3.65 (มาก)	5
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	90 (25.30)	160 (44.90)	85 (23.90)	18 (5.10)	3 (0.80)	3.89 (มาก)	1
8. การมีความสุขในการทำงาน	63 (17.70)	170 (47.80)	98 (27.50)	19 (5.30)	6 (1.70)	3.74 (มาก)	3
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	20 (5.60)	107 (30.10)	169 (47.50)	41 (11.50)	19 (5.30)	3.19 (ปานกลาง)	8
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.55 (มาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ดังนี้

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.89) ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 3.79) การมีความสุขในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.71) การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.51) และสามารถปรึกษาหัวหน้างาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ส่วนปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ (ค่าเฉลี่ย 3.19) และความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.04)

**ตารางที่ 11** แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	36 (10.10)	87 (24.40)	184 (51.70)	40 (11.20)	9 (2.50)	3.28 (ปานกลาง)	7
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	30 (8.40)	111 (31.20)	174 (48.90)	33 (9.30)	8 (2.20)	3.34 (ปานกลาง)	5
3. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	37 (10.40)	122 (34.30)	162 (45.50)	31 (8.70)	4 (1.10)	3.44 (มาก)	3
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	55 (15.40)	172 (48.30)	105 (29.50)	20 (5.60)	4 (1.10)	3.71 (มาก)	1
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	55 (15.40)	140 (39.30)	117 (32.90)	39 (11.00)	5 (1.40)	3.56 (มาก)	2
6. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	34 (9.60)	94 (26.40)	181 (50.80)	42 (11.80)	5 (1.40)	3.31 (ปานกลาง)	6
7. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	16 (4.50)	109 (30.60)	175 (49.20)	43 (12.10)	13 (3.70)	3.20 (ปานกลาง)	8



ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	34 (9.60)	125 (35.10)	141 (39.60)	47 (13.20)	9 (2.50)	3.36 (ปานกลาง)	4
9. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน	24 (6.70)	115 (32.30)	161 (45.20)	50 (14.00)	6 (1.70)	3.28 (ปานกลาง)	7
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.39 (ปานกลาง)</b>	

จากตารางที่ 11 พบว่า แบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) ดังนี้

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.71) ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และคนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ส่วนปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.36) ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.31) ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.28) และการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่สถานประกอบการ	43 (12.10)	133 (37.40)	137 (38.50)	35 (9.80)	8 (2.20)	3.47 (มาก)	5
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	22 (6.20)	138 (38.80)	166 (46.60)	22 (6.20)	8 (2.20)	3.40 (ปานกลาง)	8
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	31 (8.70)	139 (39.00)	144 (40.40)	32 (9.00)	10 (2.80)	3.42 (มาก)	7
4. การยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการ	37 (10.40)	145 (40.70)	152 (42.70)	18 (5.10)	4 (1.10)	3.54 (มาก)	3
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	61 (17.10)	154 (43.30)	115 (32.30)	20 (5.60)	6 (1.70)	3.69 (มาก)	1
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	22 (6.20)	158 (44.40)	140 (39.30)	26 (7.30)	10 (2.80)	3.44 (มาก)	6
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และห้องน้ำ เป็นต้น	46 (12.90)	134 (37.60)	138 (38.80)	33 (9.30)	5 (1.40)	3.51 (มาก)	4
8. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	42 (11.80)	147 (41.30)	141 (39.60)	22 (6.20)	4 (1.10)	3.56 (มาก)	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.50 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ดังนี้

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.56) การยอมรับ

ในกฎระเบียบของสถานประกอบการ (ค่าเฉลี่ย 3.54) ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ และห้องส้วม (ค่าเฉลี่ย 3.51) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่บริษัทฯ (ค่าเฉลี่ย 3.47) ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) และความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ส่วนปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.40)

**ตารางที่ 13** แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	14 (3.90)	97 (27.20)	177 (49.70)	50 (14.00)	18 (5.10)	3.11 (ปานกลาง)	9
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	29 (8.10)	132 (37.10)	150 (42.10)	30 (8.40)	15 (4.20)	3.37 (ปานกลาง)	6
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม	30 (8.40)	153 (43.00)	136 (38.20)	32 (9.00)	5 (1.40)	3.48 (มาก)	5
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในสถานประกอบการแห่งนี้	65 (18.30)	180 (50.60)	97 (27.20)	9 (2.50)	5 (1.40)	3.82 (มาก)	3
5. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ *	154 (43.30)	67 (18.80)	105 (29.50)	22 (6.20)	8 (2.20)	3.95 (มาก)	1
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหาร	115 (32.30)	128 (36.00)	88 (24.70)	17 (4.80)	8 (2.20)	3.91 (มาก)	2
7. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	60 (16.90)	136 (38.20)	135 (37.90)	21 (5.90)	4 (1.10)	3.64 (มาก)	4
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ	38 (10.70)	109 (30.60)	143 (40.20)	56 (15.70)	10 (2.80)	3.31 (ปานกลาง)	7

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ  
 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
9. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	19 (5.30)	140 (39.30)	159 (44.70)	28 (7.90)	10 (2.80)	3.37 (ปานกลาง)	6
10. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	23 (6.50)	95 (26.70)	176 (49.40)	50 (14.00)	12 (3.40)	3.19 (ปานกลาง)	8
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.51 (มาก)</b>	

\* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ดังนี้

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.95) ความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการและทีมผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.91) ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่สถานประกอบการแห่งนี้ (ค่าเฉลี่ย 3.82) การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.64) และการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ส่วนปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรู้สึกว่างานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต และการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.37) การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ (ค่าเฉลี่ย 3.31) ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.19) และการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	9 (2.50)	87 (24.40)	198 (55.60)	52 (14.60)	10 (2.80)	3.09 (ปานกลาง)	4
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	10 (2.80)	58 (16.30)	206 (57.90)	68 (19.10)	14 (3.90)	2.95 (ปานกลาง)	5
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถานประกอบการจัดให้	31 (8.70)	140 (39.30)	150 (42.10)	22 (6.20)	13 (3.70)	3.43 (มาก)	1
4. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	39 (11.00)	131 (36.80)	138 (38.80)	37 (10.40)	11 (3.10)	3.42 (มาก)	2
5. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	10 (2.80)	42 (11.80)	173 (48.60)	96 (27.00)	35 (9.80)	2.71 (ปานกลาง)	6
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	6 (1.70)	44 (12.40)	176 (49.40)	79 (22.20)	51 (14.30)	2.65 (ปานกลาง)	7
7. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	27 (7.60)	130 (36.50)	161 (45.20)	33 (9.30)	5 (1.40)	3.40 (ปานกลาง)	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>						<b>3.09 (ปานกลาง)</b>	

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) ดังนี้

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถานประกอบการจัดให้ (ค่าเฉลี่ย 3.43) การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ส่วนปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำ อยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.40) การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.09) การสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.95) ความสามารถในการเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.71) และการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.65)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. การทำงานที่นี่มีความหมาย และมีความสำคัญต่อตัวเอง	49 (13.80)	162 (45.50)	133 (37.40)	5 (1.40)	7 (2.00)	3.68 (มาก)	2
2. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะ ผ่อนใช้*	96 (27.00)	102 (28.70)	127 (35.70)	25 (7.00)	6 (1.70)	3.72 (มาก)	1
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการ ทำงาน	37 (10.40)	131 (36.80)	166 (46.60)	17 (4.80)	5 (1.40)	3.50 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.63 (มาก)	

\* ข้อคำถามในทางลบ

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) ดังนี้

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสร้างหนี้เหมาะสม ไม่เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.72) การทำงานที่สถานประกอบแห่งนี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.68) และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับที่
ด้านร่างกาย	3.51 (มาก)	2
ด้านจิตใจ	3.55 (มาก)	1
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.39 (ปานกลาง)	4
ด้านสิ่งแวดล้อม	3.50 (มาก)	3
ด้านจิตวิญญาณ	3.51 (มาก)	2
ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.09 (ปานกลาง)	5
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>	<b>3.43 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้านมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ ด้านจิตใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55) รองลงมาคือ ด้านร่างกายและด้านจิตวิญญาณ (ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.51) ด้านสิ่งแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 3.50) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.39) และด้านความมั่นคงในชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่  
สวัสดิ์ คำไม้ จำกัด

1. จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	T-test	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	ชาย	3.52	0.53	0.709	0.479
	หญิง	3.48	0.53		
2. ด้านจิตใจ	ชาย	3.53	0.62	-0.770	0.442
	หญิง	3.58	0.53		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย	3.44	0.62	2.111	0.035*
	หญิง	3.30	0.57		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.53	0.63	0.870	0.385
	หญิง	3.47	0.60		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ชาย	3.51	0.58	0.003	0.998
	หญิง	3.51	0.56		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย	3.11	0.58	0.991	0.322
	หญิง	3.05	0.53		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 231 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 125 คน

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.479$ )



การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ในขณะที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $P = 0.442$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $P = 0.035$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 18

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $P = 0.385$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.51 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $P = 0.998$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $P = 0.322$ )

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	ชาย	3.42	0.92	3.896	0.000*
	หญิง	3.04	0.76		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	ชาย	3.43	0.85	2.625	0.009*
	หญิง	3.18	0.82		
3. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	ชาย	3.51	0.84	2.154	0.032*
	หญิง	3.31	0.82		
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	ชาย	3.72	0.85	0.158	0.875
	หญิง	3.70	0.80		
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ชาย	3.60	0.93	1.027	0.305
	หญิง	3.50	0.92		
6. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	ชาย	3.37	0.86	1.780	0.076
	หญิง	3.20	0.82		
7. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	ชาย	3.22	0.84	0.431	0.667
	หญิง	3.18	0.85		
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	ชาย	3.39	0.91	0.841	0.401
	หญิง	3.30	0.94		
9. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน	ชาย	3.30	0.83	0.452	0.652
	หญิง	3.26	0.89		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 231 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 125 คน

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.42 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าเพศชายมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมากกว่าเพศหญิง

ปัจจัยย่อความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.009$ ) แสดงว่าเพศชายมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานมากกว่าเพศหญิง

ปัจจัยย่อคนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงานของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.032$ ) แสดงว่าเพศชายมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อคนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงานมากกว่าเพศหญิง

**ตารางที่ 19** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	ค่า P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ชาย	3.65	0.60	0.786	0.432
	หญิง	3.60	0.55		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 231 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 125 คน

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิง พบว่า พนักงานเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ในขณะที่พนักงานเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $P = 0.432$ )

## 2. จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	21 – 30 ปี	3.54	0.49	1.258	0.286
	31 – 40 ปี	3.53	0.48		
	41 ปีขึ้นไป	3.43	0.65		
2. ด้านจิตใจ	21 – 30 ปี	3.51	0.53	0.638	0.529
	31 – 40 ปี	3.58	0.56		
	41 ปีขึ้นไป	3.58	0.74		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	21 – 30 ปี	3.33	0.58	1.512	0.222
	31 – 40 ปี	3.40	0.57		
	41 ปีขึ้นไป	3.47	0.70		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	21 – 30 ปี	3.42	0.62	4.093	0.017*
	31 – 40 ปี	3.50	0.61		
	41 ปีขึ้นไป	3.66	0.62		
5. ด้านจิตวิญญาณ	21 – 30 ปี	3.42	0.56	4.720	0.009*
	31 – 40 ปี	3.53	0.58		
	41 ปีขึ้นไป	3.66	0.57		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	21 – 30 ปี	3.00	0.51	5.346	0.005*
	31 – 40 ปี	3.12	0.60		
	41 ปีขึ้นไป	3.24	0.57		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 21 – 30 ปี

จำนวน 161 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31 – 40 ปี

จำนวน 111 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 41 ปีขึ้นไป

จำนวน 84 คน

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยเรียงตามลำดับอายุได้ดังนี้คือ อายุ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.53) และ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.43) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.286$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.58) รองลงมาคือ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.51) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.529$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.40) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.33) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.222$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.50) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.42) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.017$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 21 และจำเป็นต้องดำเนินการพิจารณาความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ในขั้นตอนต่อไป ดังตารางที่ 22

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.53) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.42) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.009$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 23 และจำเป็นต้องดำเนินการพิจารณาความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ในขั้นตอนต่อไป ดังตารางที่ 24

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.24) รองลงมา

คือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.12) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.00) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.005$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 25 และจำเป็นต้องดำเนินการพิจารณาความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ในขั้นตอนต่อไป ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาสถานประกอบการ	21 – 30 ปี	3.37	0.89	3.186	0.043*
	31 – 40 ปี	3.46	0.89		
	41 ปีขึ้นไป	3.68	0.93		
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	21 – 30 ปี	3.38	0.77	0.179	0.836
	31 – 40 ปี	3.41	0.74		
	41 ปีขึ้นไป	3.44	0.88		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	21 – 30 ปี	3.35	0.82	2.276	0.104
	31 – 40 ปี	3.38	0.91		
	41 ปีขึ้นไป	3.59	0.92		
4. การยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการ	21 – 30 ปี	3.45	0.77	3.802	0.023*
	31 – 40 ปี	3.53	0.78		
	41 ปีขึ้นไป	3.74	0.81		
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	21 – 30 ปี	3.54	0.96	5.052	0.007*
	31 – 40 ปี	3.73	0.77		
	41 ปีขึ้นไป	3.90	0.80		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน	21 – 30 ปี	3.33	0.89	3.480	0.032*
	31 – 40 ปี	3.46	0.78		
	41 ปีขึ้นไป	3.62	0.74		

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และห้องน้ำ เป็นต้น	21 – 30 ปี	3.44	0.94	3.593	0.029*
	31 – 40 ปี	3.45	0.79		
	41 ปีขึ้นไป	3.74	0.85		
8. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	21 – 30 ปี	3.53	0.84	0.352	0.704
	31 – 40 ปี	3.61	0.76		
	41 ปีขึ้นไป	3.57	0.87		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 161 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 111 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาสถานประกอบการ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.46) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.37) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.043$ ) แสดงว่าพนักงานอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาสถานประกอบการ มากกว่าพนักงานอายุ 31 – 40 ปี และ 21 – 30 ปี

ปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการ เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.53) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.45) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.023$ ) แสดงว่าพนักงานอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการ มากกว่าพนักงานอายุ 31 – 40 ปี และ 21 – 30 ปี

ปัจจัยย่อยการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.73) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.54) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.007$ ) แสดงว่าพนักงานอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มากกว่าพนักงานอายุ 31 – 40 ปี และ 21 – 30 ปี

ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.46) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.33) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.032$ ) แสดงว่าพนักงานอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน มากกว่าพนักงานอายุ 31 – 40 ปี และ 21 – 30 ปี

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และห้องน้ำ เป็นต้น เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.45) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.44) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.029$ ) แสดงว่าพนักงานอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และห้องน้ำ เป็นต้น มากกว่าพนักงานอายุ 31 – 40 ปี และ 21 – 30 ปี

**ตารางที่ 22** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
21 – 30 ปี	3.42	-	0.289	0.004*
31 – 40 ปี	3.50		-	0.080
41 ปีขึ้นไป	3.66			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความ



คิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 21 – 30 ปี

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	21 – 30 ปี	3.03	0.92	1.586	0.206
	31 – 40 ปี	3.13	0.84		
	41 ปีขึ้นไป	3.24	0.80		
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	21 – 30 ปี	3.29	0.82	1.143	0.320
	31 – 40 ปี	3.42	0.89		
	41 ปีขึ้นไป	3.44	1.06		
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม	21 – 30 ปี	3.40	0.83	1.553	0.213
	31 – 40 ปี	3.50	0.81		
	41 ปีขึ้นไป	3.59	0.84		
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในสถานประกอบการแห่งนี้	21 – 30 ปี	3.73	0.74	1.621	0.199
	31 – 40 ปี	3.88	0.85		
	41 ปีขึ้นไป	3.89	0.86		
5. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ *	21 – 30 ปี	3.86	0.99	1.352	0.260
	31 – 40 ปี	3.96	1.06		
	41 ปีขึ้นไป	4.09	1.28		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหาร	21 – 30 ปี	3.82	0.98	1.338	0.264
	31 – 40 ปี	3.98	0.89		
	41 ปีขึ้นไป	4.00	1.08		
7. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	21 – 30 ปี	3.55	0.84	1.836	0.161
	31 – 40 ปี	3.66	0.86		
	41 ปีขึ้นไป	3.77	0.94		

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียง ของสถานประกอบการ	21 – 30 ปี	3.14	0.93	10.346	0.000*
	31 – 40 ปี	3.24	0.92		
	41 ปีขึ้นไป	3.70	0.94		
9. การมีโอกาสได้พัฒนาความ สามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	21 – 30 ปี	3.24	0.84	3.920	0.021*
	31 – 40 ปี	3.44	0.77		
	41 ปีขึ้นไป	3.51	0.80		
10. ความสามารถทำกิจกรรม ทางศาสนาได้ตามความต้องการ	21 – 30 ปี	3.19	0.90	1.675	0.189
	31 – 40 ปี	3.09	0.79		
	41 ปีขึ้นไป	3.32	0.92		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 161 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 111 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.24) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.14) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าพนักงานอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ มากกว่าพนักงานอายุ 31 – 40 ปี และ 21 – 30 ปี

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.44) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.24) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.021$ ) แสดงว่าพนักงานอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่าพนักงานอายุ 31 – 40 ปี และ 21 – 30 ปี

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
21 – 30 ปี	3.42	-	0.128	0.003*
31 – 40 ปี	3.53		-	0.126
41 ปีขึ้นไป	3.66			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 21 – 30 ปี

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	21 – 30 ปี	2.99	0.71	5.798	0.003*
	31 – 40 ปี	3.06	0.81		
	41 ปีขึ้นไป	3.33	0.80		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	21 – 30 ปี	2.93	0.80	0.074	0.929
	31 – 40 ปี	2.96	0.81		
	41 ปีขึ้นไป	2.96	0.75		
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถานประกอบการจัดให้	21 – 30 ปี	3.39	0.82	1.640	0.195
	31 – 40 ปี	3.39	0.87		
	41 ปีขึ้นไป	3.58	0.97		
4. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	21 – 30 ปี	3.20	0.89	9.366	0.000*
	31 – 40 ปี	3.55	0.89		
	41 ปีขึ้นไป	3.68	0.95		
5. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	21 – 30 ปี	2.73	0.91	0.114	0.892
	31 – 40 ปี	2.68	0.87		
	41 ปีขึ้นไป	2.69	0.92		
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	21 – 30 ปี	2.48	0.94	4.899	0.008*
	31 – 40 ปี	2.75	0.88		
	41 ปีขึ้นไป	2.83	0.94		
7. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	21 – 30 ปี	3.26	0.79	4.599	0.011*
	31 – 40 ปี	3.46	0.82		
	41 ปีขึ้นไป	3.57	0.83		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 21 – 30 ปี

จำนวน 161 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31 – 40 ปี

จำนวน 111 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 41 ปีขึ้นไป

จำนวน 84 คน

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.09) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.99) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.003$ ) แสดงว่าพนักงานอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่าพนักงานอายุ 31 – 40 ปี และ 21 – 30 ปี

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.55) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.20) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าพนักงานอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานอายุ 31 – 40 ปี และ 21 – 30 ปี

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 2.83) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.75) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.48) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.008$ ) แสดงว่าพนักงานอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่าพนักงานอายุ 31 – 40 ปี และ 21 – 30 ปี

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.46) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.26) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.011$ ) แสดงว่าพนักงานอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่าพนักงานอายุ 31 – 40 ปี และ 21 – 30 ปี

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามอายุ ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิต

อายุ	ค่าเฉลี่ย	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
21 – 30 ปี	3.00	-	0.069	0.002*
31 – 40 ปี	3.12		-	0.156
41 ปีขึ้นไป	3.24			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 21 – 30 ปี

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	21 – 30 ปี	3.56	0.53	4.225	0.015*
	31 – 40 ปี	3.62	0.63		
	41 ปีขึ้นไป	3.79	0.58		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 161 คน  
ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 111 คน

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.62) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.56) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.015$ ) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 28 และจำเป็นต้องดำเนินการพิจารณาความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ในขั้นตอนต่อไป ดังตารางที่ 29

**ตารางที่ 28** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยในภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	21 – 30 ปี	3.56	0.71	4.295	0.014*
	31 – 40 ปี	3.70	0.87		
	41 ปีขึ้นไป	3.87	0.83		
2. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้*	21 – 30 ปี	3.75	0.96	0.599	0.550
	31 – 40 ปี	3.64	1.00		
	41 ปีขึ้นไป	3.79	1.04		
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	21 – 30 ปี	3.38	0.77	4.676	0.010*
	31 – 40 ปี	3.52	0.84		
	41 ปีขึ้นไป	3.70	0.76		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 161 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 111 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.70) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.56) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.014$ ) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยการทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง

ปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.52) และ 21 – 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.38) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.010$ ) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามอายุ ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

อายุ	ค่าเฉลี่ย	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
21 – 30 ปี	3.56	-	0.395	0.004*
31 – 40 ปี	3.62		-	0.050
41 ปีขึ้นไป	3.79			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านในภาพรวมมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 21 – 30 ปี



### 3. จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ สมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	T-test	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	โสด	3.48	0.51	-0.849	0.396
	สมรส	3.53	0.54		
2. ด้านจิตใจ	โสด	3.45	0.57	-2.347	0.019*
	สมรส	3.60	0.60		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	โสด	3.36	0.52	-0.752	0.452
	สมรส	3.41	0.65		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด	3.46	0.60	-1.051	0.294
	สมรส	3.53	0.63		
5. ด้านจิตวิญญาณ	โสด	3.43	0.50	-2.048	0.041*
	สมรส	3.56	0.61		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	โสด	3.02	0.50	-1.743	0.082
	สมรส	3.13	0.59		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด จำนวน 124 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส จำนวน 232 คน

จากตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $P = 0.396$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $P = 0.019$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ดังตารางที่ 31

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.452$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.294$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.041$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ดังตารางที่ 32

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยในด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.082$ )

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	โสด	3.06	0.74	0.228	0.820
	สมรส	3.03	0.93		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	โสด	3.52	0.97	1.431	0.153
	สมรส	3.36	1.01		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	โสด	3.66	0.94	-1.863	0.063
	สมรส	3.86	0.95		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	โสด	3.38	0.77	-2.187	0.029*
	สมรส	3.58	0.84		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	โสด	3.60	0.74	-1.769	0.078
	สมรส	3.76	0.80		
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	โสด	3.53	0.78	-2.131	0.034*
	สมรส	3.72	0.80		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	โสด	3.60	0.8	-4.603	0.000*
	สมรส	4.04	0.83		
8. การมีความสุขในการทำงาน	โสด	3.54	0.82	-3.286	0.001*
	สมรส	3.85	0.88		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	โสด	3.14	0.89	-0.821	0.412
	สมรส	3.22	0.92		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด

จำนวน 124 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส

จำนวน 232 คน

จากตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของพนักงานที่มีสถานภาพ

สมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.029$ ) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.034$ ) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.001$ ) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า P-Value
1. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.19	0.85	1.328	0.185
	สมรส	3.06	0.88		
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	โสด	3.26	0.76	-1.637	0.103
	สมรส	3.42	0.97		
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม	โสด	3.34	0.73	-2.377	0.018*
	สมรส	3.56	0.87		
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในสถานประกอบการแห่งนี้	โสด	3.67	0.77	-2.551	0.011*
	สมรส	3.90	0.82		
5. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ *	โสด	3.77	0.97	-2.309	0.022*
	สมรส	4.04	1.13		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหาร	โสด	3.82	0.91	-1.274	0.204
	สมรส	3.96	1.01		
7. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	โสด	3.55	0.74	-1.418	0.157
	สมรส	3.69	0.93		
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ	โสด	3.24	0.86	-0.928	0.354
	สมรส	3.34	1.00		
9. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	โสด	3.30	0.74	-1.129	0.260
	สมรส	3.40	0.85		
10. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	โสด	3.15	0.86	-0.677	0.499
	สมรส	3.21	0.88		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด

จำนวน 124 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส

จำนวน 232 คน

จากตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ปัจจัยย่อยการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคมของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.018$ ) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในสถานประกอบการแห่งนี้ของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.011$ ) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในสถานประกอบการแห่งนี้ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ปัจจัยย่อยการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.022$ ) แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	ค่า P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	โสด	3.58	0.53	-1.178	0.240
	สมรส	3.66	0.61		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด จำนวน 124 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส จำนวน 232 คน

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ในขณะที่

ที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $P = 0.240$ )

#### 4. จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	ประถมศึกษา	3.50	0.57	0.435	0.728
	มัธยมศึกษา	3.54	0.56		
	อนุปริญญา/ปวส.	3.53	0.43		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.45	0.50		
2. ด้านจิตใจ	ประถมศึกษา	3.56	0.67	0.248	0.862
	มัธยมศึกษา	3.55	0.64		
	อนุปริญญา/ปวส.	3.50	0.48		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.58	0.49		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ประถมศึกษา	3.40	0.68	0.438	0.726
	มัธยมศึกษา	3.34	0.64		
	อนุปริญญา/ปวส.	3.42	0.51		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.43	0.50		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ประถมศึกษา	3.56	0.67	0.471	0.703
	มัธยมศึกษา	3.47	0.67		
	อนุปริญญา/ปวส.	3.49	0.48		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.48	0.59		

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
5. ด้านจิตวิญญาณ	ประถมศึกษา	3.57	0.59	0.748	0.524
	มัธยมศึกษา	3.48	0.57		
	อนุปริญญา/ปวส.	3.45	0.58		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.54	0.53		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ประถมศึกษา	3.17	0.60	0.966	0.409
	มัธยมศึกษา	3.05	0.57		
	อนุปริญญา/ปวส.	3.07	0.49		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.06	0.56		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 115 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 110 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 72 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 59 คน

จากตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ ระดับมัธยมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. (ค่าเฉลี่ย 3.53) ระดับประถมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.50) และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.45) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.782$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.58) รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.56) ระดับมัธยมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.55) และระดับอนุปริญญา/ปวส. (ค่าเฉลี่ย 3.50) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.862$ )



การเปรียบเทียบคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. (ค่าเฉลี่ย 3.42) ระดับประถมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.40) และระดับมัธยมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.34) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.726$ )

การเปรียบเทียบคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ ระดับประถมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.56) รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. (ค่าเฉลี่ย 3.49) ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.48) และระดับมัธยมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.47) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.703$ )

การเปรียบเทียบคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ ระดับประถมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.54) ระดับมัธยมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.48) และระดับอนุปริญญา/ปวส. (ค่าเฉลี่ย 3.45) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.524$ )

การเปรียบเทียบคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ ระดับประถมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. (ค่าเฉลี่ย 3.07) ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.06) และระดับมัธยมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.05) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.409$ )

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ประถมศึกษา	3.78	0.63	4.137	0.007*
	มัธยมศึกษา	3.55	0.61		
	อนุปริญญา/ปวส.	3.54	0.50		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.62	0.47		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 115 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 110 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 72 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 59 คน

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ ระดับประถมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.62) ระดับมัธยมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.55) และระดับอนุปริญญา/ปวส. (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.007$ ) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 36 และจำเป็นต้องดำเนินการพิจารณาความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ในขั้นตอนต่อไป ดังตารางที่ 37

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยในภาพรวม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. การทำงานที่นี้มีความหมาย และมีความสำคัญต่อตัวเอง	ประถมศึกษา	3.82	0.93	2.330	0.074
	มัธยมศึกษา	3.55	0.80		
	อนุปริญญา/ปวส.	3.62	0.66		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.71	0.64		
2. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะ ผ่อนใช้*	ประถมศึกษา	3.91	1.01	3.805	0.010*
	มัธยมศึกษา	3.74	0.94		
	อนุปริญญา/ปวส.	3.42	1.00		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.69	0.97		
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการ ทำงาน	ประถมศึกษา	3.62	0.89	2.301	0.077
	มัธยมศึกษา	3.35	0.81		
	อนุปริญญา/ปวส.	3.57	0.73		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.46	0.62		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 115 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 110 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 72 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 59 คน

จากตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ ระดับประถมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.74) ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.69) และระดับอนุปริญญา/ปวส. (ค่าเฉลี่ย 3.42) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.010$ ) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
ประถมศึกษา	3.78	-	0.002*	0.005*	0.080
มัธยมศึกษา	3.55		-	0.923	0.080
อนุปริญญา/ปวส.	3.54			-	0.412
ปริญญาตรีหรือ สูงกว่า	3.62				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และระดับอนุปริญญา/ปวส.

### 5. จำแนกตามอายุการทำงาน

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	น้อยกว่า 5 ปี	3.54	0.48	0.831	0.437
	6 – 10 ปี	3.47	0.58		
	11 ปีขึ้นไป	3.47	0.58		
2. ด้านจิตใจ	น้อยกว่า 5 ปี	3.57	0.49	0.553	0.576
	6 – 10 ปี	3.49	0.70		
	11 ปีขึ้นไป	3.55	0.67		
3. ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม	น้อยกว่า 5 ปี	3.38	0.55	1.564	0.211
	6 – 10 ปี	3.32	0.65		
	11 ปีขึ้นไป	3.48	0.68		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	น้อยกว่า 5 ปี	3.46	0.59	2.319	0.100
	6 – 10 ปี	3.48	0.64		
	11 ปีขึ้นไป	3.63	0.64		
5. ด้านจิตวิญญาณ	น้อยกว่า 5 ปี	3.47	0.54	3.780	0.024*
	6 – 10 ปี	3.46	0.64		
	11 ปีขึ้นไป	3.67	0.55		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	น้อยกว่า 5 ปี	3.03	0.53	2.734	0.066
	6 – 10 ปี	3.14	0.59		
	11 ปีขึ้นไป	3.19	0.58		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 185 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 91 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน

จากตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ น้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.54) รองลงมาคือ 6 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.47) ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.437$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ น้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาคือ 11 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.55) และ 6 – 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.49) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.576$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 11 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมาคือ น้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.58) และ 6 – 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.32) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.211$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 11 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาคือ 6 – 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.48) และ น้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.46) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.100$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 11 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.47) และ 6 – 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.46) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.024$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน ดังตารางที่ 39 และจำเป็นต้องดำเนินการพิจารณาความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ในขั้นตอนต่อไป ดังตารางที่ 40

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุการทำงาน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 11 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.19) รองลงมาคือ 6 – 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.14) และน้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.03) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.066$ )

**ตารางที่ 39** แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 5 ปี	3.03	0.92	1.586	0.206
	6 – 10 ปี	3.13	0.84		
	11 ปีขึ้นไป	3.24	0.80		
2. งานที่ทำทุกวันนี้นี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	น้อยกว่า 5 ปี	3.29	0.82	1.143	0.320
	6 – 10 ปี	3.42	0.89		
	11 ปีขึ้นไป	3.44	1.06		
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม	น้อยกว่า 5 ปี	3.40	0.83	1.553	0.213
	6 – 10 ปี	3.50	0.81		
	11 ปีขึ้นไป	3.59	0.84		
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในสถานประกอบการแห่งนี้	น้อยกว่า 5 ปี	3.73	0.74	1.621	0.199
	6 – 10 ปี	3.88	0.85		
	11 ปีขึ้นไป	3.89	0.86		
5. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ *	น้อยกว่า 5 ปี	3.86	0.99	1.352	0.260
	6 – 10 ปี	3.96	1.06		
	11 ปีขึ้นไป	4.09	1.28		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหาร	น้อยกว่า 5 ปี	3.82	0.98	1.338	0.264
	6 – 10 ปี	3.98	0.89		
	11 ปีขึ้นไป	4.00	1.08		
7. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	น้อยกว่า 5 ปี	3.55	0.84	1.836	0.161
	6 – 10 ปี	3.66	0.86		
	11 ปีขึ้นไป	3.77	0.94		

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ	น้อยกว่า 5 ปี	3.14	0.93	10.346	0.000*
	6 – 10 ปี	3.24	0.92		
	11 ปีขึ้นไป	3.70	0.94		
9. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	น้อยกว่า 5 ปี	3.24	0.84	3.920	0.021*
	6 – 10 ปี	3.44	0.77		
	11 ปีขึ้นไป	3.51	0.80		
10. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	น้อยกว่า 5 ปี	3.19	0.90	1.675	0.189
	6 – 10 ปี	3.09	0.79		
	11 ปีขึ้นไป	3.32	0.92		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 185 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 91 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน

จากตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 11 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ 6 – 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.24) และน้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.14) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยการมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 11 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมาคือ 6 – 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.44) และน้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.24) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่าง



กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.021$ ) แสดงว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	3.47	-	0.816	0.012*
6 – 10 ปี	3.46		-	0.017*
11 ปีขึ้นไป	3.67			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 40 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 6 – 10 ปี

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	น้อยกว่า 5 ปี	3.58	0.50	3.020	0.060
	6 – 10 ปี	3.63	0.67		
	11 ปีขึ้นไป	3.77	0.63		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 185 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 91 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 11 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ 6 – 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.63) และน้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.58) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.060$ )

#### 6. จำแนกตามประเภทของการจ้างงาน

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามประเภทของการจ้างงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประเภทของ การจ้างงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	ชั่วคราว	3.52	0.56	0.201	0.841
	ประจำ	3.51	0.52		
2. ด้านจิตใจ	ชั่วคราว	3.45	0.68	-1.601	0.110
	ประจำ	3.58	0.57		
3. ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม	ชั่วคราว	3.32	0.64	-1.108	0.269
	ประจำ	3.41	0.60		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ชั่วคราว	3.45	0.74	-0.876	0.381
	ประจำ	3.52	0.58		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ชั่วคราว	3.50	0.62	-0.294	0.769
	ประจำ	3.52	0.56		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชั่วคราว	2.95	0.63	-2.557	0.011*
	ประจำ	3.13	0.53		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 79 คน  
ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานประจำ จำนวน 277 คน

จากตารางที่ 42 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามประเภทของการจ้างงานพบว่า พนักงานชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ในขณะที่พนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $P = 0.841$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามประเภทของการจ้างงานพบว่า พนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ในขณะที่พนักงานชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $P = 110$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามประเภทของการจ้างงานพบว่า พนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ในขณะที่พนักงานชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.269$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามประเภทของการจ้างงานพบว่า พนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ในขณะที่พนักงานชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.381$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามประเภทของการจ้างงานพบว่า พนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ในขณะที่พนักงานชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.769$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามประเภทของการจ้างงานพบว่า พนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ในขณะที่พนักงานชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.011$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามประเภทของการจ้างงาน ดังตารางที่ 43

**ตารางที่ 43** แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามประเภทของการจ้างงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ประเภทของการจ้างงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ชั่วคราว	3.10	0.74	0.112	0.911
	ประจำ	3.09	0.78		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ชั่วคราว	2.76	0.84	-2.442	0.015*
	ประจำ	3.00	0.77		
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถานประกอบการจัดให้	ชั่วคราว	3.37	1.03	-0.754	0.451
	ประจำ	3.45	0.83		
4. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ชั่วคราว	3.24	1.08	-1.975	0.049*
	ประจำ	3.47	0.87		
5. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ชั่วคราว	2.57	0.93	-1.551	0.122
	ประจำ	2.75	0.89		
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ชั่วคราว	2.28	0.95	-4.101	0.000*
	ประจำ	2.75	0.90		
7. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ชั่วคราว	3.34	0.90	-0.672	0.502
	ประจำ	3.41	0.79		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 79 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานประจำ จำนวน 277 คน

จากตารางที่ 43 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามประเภทการจ้างงาน พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของพนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ในขณะที่พนักงานชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.015$ ) แสดงว่าประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอของพนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ในขณะที่พนักงานชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.049$ ) แสดงว่าประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ในขณะที่พนักงานชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่าประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

**ตารางที่ 44** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามประเภทของการจ้างงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประเภทของการจ้างงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ชั่วคราว	3.74	0.54	1.907	0.057
	ประจำ	3.60	0.59		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 79 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานประจำ จำนวน 277 คน

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามประเภทของการจ้างงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ในขณะที่พนักงานประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ( $P = 0.057$ )

### 7. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.52	0.49	0.771	0.511
	5,001 – 10,000 บาท	3.50	0.53		
	10,001 – 15,000 บาท	3.62	0.55		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.43	0.63		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.39	0.55	3.077	0.028*
	5,001 – 10,000 บาท	3.55	0.60		
	10,001 – 15,000 บาท	3.77	0.50		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.54	0.65		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.25	0.54	1.977	0.117
	5,001 – 10,000 บาท	3.39	0.62		
	10,001 – 15,000 บาท	3.57	0.56		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.41	0.61		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.43	0.70	1.210	0.306
	5,001 – 10,000 บาท	3.49	0.60		
	10,001 – 15,000 บาท	3.67	0.61		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.54	0.67		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.48	0.56	4.402	0.005*
	5,001 – 10,000 บาท	3.46	0.56		
	10,001 – 15,000 บาท	3.81	0.57		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.61	0.66		

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.91	0.59	3.643	0.013*
	5,001 – 10,000 บาท	3.09	0.53		
	10,001 – 15,000 บาท	3.27	0.64		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.24	0.60		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท	จำนวน 51 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท	จำนวน 244 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท	จำนวน 38 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป	จำนวน 23 คน

จากตารางที่ 45 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.52) 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.50) และ 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.43) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.511$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.55) 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.54) และต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.39) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.028$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังตารางที่ 46 และจำเป็นต้องดำเนินการพิจารณาความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ในขั้นตอนต่อไป ดังตารางที่ 47

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาคือ 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.41) 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.39) และต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.25) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.117$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.54) 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.49) และต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.43) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.306$ )

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.60) ต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.48) และ 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.46) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.005$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังตารางที่ 48 และจำเป็นต้องดำเนินการพิจารณาความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ในขั้นตอนต่อไป ดังตารางที่ 49

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.27) รองลงมาคือ 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.24) 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.09) และต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.91) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.013$ ) โดยได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังตารางที่ 50 และจำเป็นต้องดำเนินการพิจารณาความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ในขั้นตอนต่อไป ดังตารางที่ 51



ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.76	0.79	2.501	0.059
	5,001 – 10,000 บาท	3.08	0.85		
	10,001 – 15,000 บาท	3.21	0.99		
	15,001 บาทขึ้นไป	2.96	0.88		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.31	1.10	.450	0.717
	5,001 – 10,000 บาท	3.42	0.98		
	10,001 – 15,000 บาท	3.55	0.86		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.35	1.11		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.63	0.92	2.316	0.075
	5,001 – 10,000 บาท	3.80	0.96		
	10,001 – 15,000 บาท	4.08	0.82		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.52	1.04		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.51	0.73	1.022	0.383
	5,001 – 10,000 บาท	3.47	0.83		
	10,001 – 15,000 บาท	3.68	0.87		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.65	0.78		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.59	0.88	2.311	0.076
	5,001 – 10,000 บาท	3.70	0.78		
	10,001 – 15,000 บาท	3.98	0.64		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.52	0.79		
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.67	0.71	0.116	0.951
	5,001 – 10,000 บาท	3.64	0.83		
	10,001 – 15,000 บาท	3.71	0.69		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.70	0.82		

ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
7. ความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.67	0.86	3.103	0.027*
	5,001 – 10,000 บาท	3.86	0.86		
	10,001 – 15,000 บาท	4.18	0.83		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.13	0.97		
8. การมีความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.57	0.88	3.006	0.030*
	5,001 – 10,000 บาท	3.72	0.85		
	10,001 – 15,000 บาท	4.10	0.89		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.78	0.85		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.80	1.02	4.616	0.004*
	5,001 – 10,000 บาท	3.22	0.88		
	10,001 – 15,000 บาท	3.47	0.83		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.26	0.75		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 51 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 244 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 23 คน

จากตารางที่ 46 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.13) 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.86) และต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.67) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

( $P = 0.027$ ) แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.78) 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.72) และต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.57) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.030$ ) แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงาน

ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมาคือ 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.26) 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.22) และต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.80) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.030$ ) แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์

ตารางที่ 47 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5,000	5,001 – 10,000	10,001 – 15,000	15,001 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000	3.39	-	0.089	0.003*	0.314
5,001 – 10,000	3.55		-	0.027*	0.967
10,001 – 15,000	3.77			-	0.134
15,001 ขึ้นไป	3.54				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 47 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท และต่ำกว่า 5,000 บาท

ตารางที่ 48 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.00	0.98	1.292	0.277
	5,001 – 10,000 บาท	3.09	0.87		
	10,001 – 15,000 บาท	3.26	0.76		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.35	0.83		
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.25	0.82	3.943	0.009*
	5,001 – 10,000 บาท	3.31	0.89		
	10,001 – 15,000 บาท	3.82	0.87		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.48	1.08		
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร นี้มีความสำคัญต่อสังคม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.57	0.81	2.869	0.036*
	5,001 – 10,000 บาท	3.41	0.83		
	10,001 – 15,000 บาท	3.82	0.80		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.43	0.73		
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในสถานประกอบการแห่งนี้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.75	0.82	5.336	0.001*
	5,001 – 10,000 บาท	3.75	0.80		
	10,001 – 15,000 บาท	4.29	0.69		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.91	0.79		
5. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ *	ต่ำกว่า 5,000 บาท	4.18	1.09	1.565	0.198
	5,001 – 10,000 บาท	3.86	1.06		
	10,001 – 15,000 บาท	4.11	1.16		
	15,001 บาทขึ้นไป	4.04	1.15		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5,000 บาท	4.06	1.12	4.444	0.004*
	5,001 – 10,000 บาท	3.82	0.96		
	10,001 – 15,000 บาท	4.39	0.79		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.78	0.90		

ตารางที่ 48 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
7. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.43	0.78	3.386	0.018*
	5,001 – 10,000 บาท	3.61	0.85		
	10,001 – 15,000 บาท	4.00	0.87		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.74	1.10		
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.24	0.99	2.931	0.034*
	5,001 – 10,000 บาท	3.24	0.91		
	10,001 – 15,000 บาท	3.55	1.06		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.74	1.01		
9. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.20	0.92	2.594	0.052
	5,001 – 10,000 บาท	3.34	0.77		
	10,001 – 15,000 บาท	3.66	0.88		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.48	0.85		
10. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.18	0.95	0.046	0.987
	5,001 – 10,000 บาท	3.19	0.84		
	10,001 – 15,000 บาท	3.21	1.04		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.13	0.81		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 51 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 244 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 23 คน

จากตารางที่ 48 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต เรียง

ตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาคือ 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.48) 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.31) และต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.25) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.009$ ) แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต

ปัจจัยย่อยการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาคือต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.57) 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.43) และ 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.41) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.036$ ) แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม

ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในสถานประกอบการแห่งนี้ เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.91) 5,001 – 10,000 บาท และต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.75) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.001$ ) แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในสถานประกอบการแห่งนี้

ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหาร เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมาคือต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.06) 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.82) และ 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.78) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.004$ ) แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหาร

ปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.74) 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.61) และต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.43) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.018$ ) แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ปัจจัยย่อยการมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.55) 5,001 – 10,000 บาท และต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3.24) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.034$ ) แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยการมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ

**ตารางที่ 49** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5,000	5,001 – 10,000	10,001 – 15,000	15,001 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000	3.48	-	0.811	0.007*	0.381
5,001 – 10,000	3.46		-	0.000*	0.239
10,001 – 15,000	3.81			-	0.177
15,001 ขึ้นไป	3.61				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 49 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท และ 5,001 – 10,000 บาท

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านความ มั่นคงในชีวิต	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.12	0.62	2.586	0.053
	5,001 – 10,000 บาท	3.03	0.78		
	10,001 – 15,000 บาท	3.37	0.71		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.26	0.96		
2. ความสามารถจัดการกับราย จ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.75	0.74	1.886	0.132
	5,001 – 10,000 บาท	2.97	0.79		
	10,001 – 15,000 บาท	3.13	0.84		
	15,001 บาทขึ้นไป	2.91	0.73		
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการ ต่างๆ ที่สถานประกอบการจัด ให้	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.37	1.00	1.099	0.350
	5,001 – 10,000 บาท	3.42	0.82		
	10,001 – 15,000 บาท	3.66	0.94		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.30	1.06		
4. การได้รับการตรวจสอบภาพ ประจำปีอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.20	1.02	1.254	0.290
	5,001 – 10,000 บาท	3.45	0.85		
	10,001 – 15,000 บาท	3.53	1.20		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.43	0.95		
5. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.63	0.94	0.326	0.807
	5,001 – 10,000 บาท	2.70	0.89		
	10,001 – 15,000 บาท	2.82	1.06		
	15,001 บาทขึ้นไป	2.74	0.62		
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเงิน เดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูง ขึ้น	ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.10	0.98	11.437	0.000*
	5,001 – 10,000 บาท	2.67	0.88		
	10,001 – 15,000 บาท	2.87	0.78		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.30	0.97		



ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
7. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.24	0.84	2.238	0.084
	5,001 – 10,000 บาท	3.38	0.79		
	10,001 – 15,000 บาท	3.55	0.95		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.70	0.63		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 51 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 244 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 38 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 23 คน

จากตารางที่ 50 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.57) 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.43) และต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.41) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตารางที่ 51 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5,000	5,001 – 10,000	10,001 – 15,000	15,001 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000	2.91	-	0.041*	0.003*	0.021*
5,001 – 10,000	3.09		-	0.056	0.224
10,001 – 15,000	3.27			-	0.794
15,001 ขึ้นไป	3.24				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 51 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.74	0.46	3.814	0.010*
	5,001 – 10,000 บาท	3.57	0.58		
	10,001 – 15,000 บาท	3.88	0.67		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.65	0.59		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท	จำนวน 51 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท	จำนวน 244 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท	จำนวน 38 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป	จำนวน 23 คน

จากตารางที่ 52 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.74) 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.65) และ 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.57) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.010$ ) แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังตารางที่ 53 และจำเป็นต้องดำเนินการพิจารณาความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ในขั้นตอนต่อไป ดังตารางที่ 54

ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยในภาพรวม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า P-Value
1. การทำงานที่นี้มีความหมาย และมีความสำคัญต่อตัวเอง	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.71	0.73	6.570	0.000*
	5,001 – 10,000 บาท	3.58	0.81		
	10,001 – 15,000 บาท	4.16	0.72		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.87	0.76		
2. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะ ผ่อนใช้*	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.84	1.08	0.918	0.432
	5,001 – 10,000 บาท	3.73	0.95		
	10,001 – 15,000 บาท	3.68	1.14		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.43	0.99		
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการ ทำงาน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.67	0.84	3.899	0.009*
	5,001 – 10,000 บาท	3.41	0.77		
	10,001 – 15,000 บาท	3.79	0.84		
	15,001 บาทขึ้นไป	3.65	0.78		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 51 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 244 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 23 คน

จากตารางที่ 53 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาคือ 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.87) ต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.71) และ 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.58) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.000$ ) แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยการทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง

ปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 10,001 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือต่ำกว่า 5,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.67) 15,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.65) และ 5,001 – 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.41) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $P = 0.009$ ) แสดงว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ตารางที่ 54 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

รายได้ต่อเดือน (บาท)	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5,000	5,001 – 10,000	10,001 – 15,000	15,001 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5,000	3.74	-	0.059	0.261	0.550
5,001 – 10,000	3.57		-	0.002*	0.518
10,001 – 15,000	3.88			-	0.139
15,001 ขึ้นไป	3.65				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 54 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท

ตารางที่ 55 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม			
	Pearson Correlation	P-value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านร่างกาย	0.442**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านจิตใจ	0.535**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.509**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.598**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.680**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.547**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 55 พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.442 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านร่างกายมากขึ้น พนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.535 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตใจมากขึ้น พนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.509 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน

สัมพันธ์ภาพทางสังคมมากขึ้น พนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.598 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น พนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.680 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากขึ้น พนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.547 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น พนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายตัว ในที่นี้จะนำมาใช้สำหรับวิเคราะห์เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด ทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม				R	R Square
	B	Beta	t	Sig.		
1. ด้านร่างกาย	0.104	0.095	1.889	0.060	0.712	0.507
2. ด้านจิตใจ	0.025	0.026	0.397	0.692		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-0.056	-0.058	-0.947	0.344		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.136	0.145	2.352	0.019*		
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.469	0.462	7.335	0.000*		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.151	0.146	2.806	0.005*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 56 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R = 0.712$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 50.07 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ ค่าไม่จำกัด อีกร้อยละ 49.93 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ  $\beta = 0.145$   $\beta = 0.462$  และ  $\beta = 0.146$



ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 57 แสดงจำนวนข้อเสนอแนะอื่นๆของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะอื่นๆ	จำนวน (ร้อยละ)
1	ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากพนักงานมักมีปากเสียงและทะเลาะเบาะแว้งกัน	11 (3.09)
2	ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือน รวมถึงสวัสดิการต่างๆของพนักงานให้สูงขึ้น	10 (2.81)
3	ระบบการทำงานไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้เกิดปัญหาในการประสานงานภายในสถานประกอบการ ดังนั้นควรมีการปรับปรุงการจัดการระบบงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงการทำงานที่ได้มาตรฐานของสถานประกอบการ	5 (1.40)
4	สถานที่ทำงานสกปรก และฝุ่นค่อนข้างเยอะ	2 (0.56)
5	ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานไม่มีความเป็นธรรมเท่าที่ควร	1 (0.28)
6	พนักงานบางคนมักดื้อสุราขณะทำงาน	1 (0.28)
7	เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน	1 (0.28)