

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยทำการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 204 ฉบับ โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของบุคลากร สังกัดในการปฏิบัติงาน และรายได้

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อปัจจัยที่ส่งผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

**ส่วนที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ดังนี้

3.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample T-Test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ กับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของบุคลากร สังกัดในการปฏิบัติงาน และรายได้ กับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

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

3.4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

**ส่วนที่ 4** ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	128	62.75
หญิง	76	37.25
<b>รวม</b>	<b>204</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 204 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.75 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 37.25

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	24	11.76
31 - 40 ปี	38	18.63
41 - 50 ปี	60	29.41
51 ปีขึ้นไป	82	40.20
<b>รวม</b>	<b>204</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.41 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.63 และไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	53	25.98
สมรส	137	67.16
หย่าร้าง/หม้าย	14	6.86
<b>รวม</b>	<b>204</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 67.16 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 25.98 และมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 6.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	51	25.00
มัธยมศึกษา	32	15.69
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	11	5.39
ปริญญาตรี	52	25.49
ปริญญาโท	30	14.71
ปริญญาเอก	28	13.73
<b>รวม</b>	<b>204</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.49 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 15.69 มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 14.71 มีการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 13.73 และมีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 5.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	28	13.73
6-10 ปี	23	11.27
11-15 ปี	24	11.76
16-20 ปี	26	12.75
21-25 ปี	29	14.22
26 ปี ขึ้นไป	74	36.27
<b>รวม</b>	<b>204</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.27 รองลงมาคือมีระยะเวลาการทำงาน 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.22 มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.73 มีระยะเวลาทำงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.75 มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.76 และมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	45	22.06
พนักงานวิชาการ	14	6.86
พนักงานปฏิบัติการ	17	8.33
ลูกจ้างประจำ	76	37.25
พนักงานชั่วคราว	20	9.80
ลูกจ้างชั่วคราว	32	15.69
<b>รวม</b>	<b>204</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.25 รองลงมาคือ ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 22.06 ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 15.69 พนักงานชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 9.80 พนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 8.33 และพนักงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 6.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน

สังกัดในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานคณะฯ	41	20.10
ภาควิชากีฏวิทยาและโรคพืช	15	7.35
ภาควิชาพืชศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	47	23.04
ภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและส่งเสริมเผยแพร่การเกษตร	11	5.39
ภาควิชาสัตวศาสตร์และสัตว์น้ำ	18	8.82
ศูนย์วิจัยสาริตและฝึกอบรมการเกษตรแม่เหิยะ	19	9.31
ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางเกษตร	27	13.24
ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	26	12.75
<b>รวม</b>	<b>204</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในสังกัดภาควิชาพืชศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.04 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานคณะฯ คิดเป็นร้อยละ 20.10 ปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางเกษตร คิดเป็นร้อยละ 13.24 ปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง คิดเป็นร้อยละ 12.75 ปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์วิจัยสาริตและฝึกอบรมการเกษตรแม่เหิยะ คิดเป็นร้อยละ 9.31 ปฏิบัติงานในสังกัดภาควิชาสัตวศาสตร์และสัตว์น้ำ คิดเป็นร้อยละ 8.82 ปฏิบัติงานในสังกัดภาควิชากีฏวิทยาและโรคพืช คิดเป็นร้อยละ 7.35 และปฏิบัติงานในสังกัดภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและส่งเสริมเผยแพร่การเกษตร คิดเป็นร้อยละ 5.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	57	27.94
10,001-20,000 บาท	90	44.12
20,001-30,000 บาท	23	11.27
30,001-40,000 บาท	12	5.88
40,001-50,000 บาท	6	2.94
50,001 บาทขึ้นไป	16	7.84
<b>รวม</b>	<b>204</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.12 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.94 มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.27 มีรายได้ระหว่าง 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.84 มีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.88 และมีรายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.94 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อ  
ปัจจัยที่ส่งผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีต่อปัจจัยด้านร่างกาย

ปัจจัยด้านร่างกาย	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรง	18 (8.82)	74 (36.27)	97 (47.55)	12 (5.88)	3 (1.47)	3.45 (มาก)	4
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วย รุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล*	3 (1.47)	9 (4.41)	18 (8.82)	28 (13.73)	146 (71.57)	4.50 (มากที่สุด)	1
3. การทำงานด้วยความกระฉับ กระเฉง กระปรี้กระเปร่า	20 (9.80)	123 (60.29)	58 (28.43)	3 (1.47)	0 (0.00)	3.78 (มาก)	2
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวัน อย่างเพียงพอ	15 (7.35)	121 (59.31)	65 (31.86)	3 (1.47)	0 (0.00)	3.73 (มาก)	3
5. การออกกำลังกายอย่าง สม่ำเสมอ	5 (2.45)	40 (19.61)	92 (45.10)	52 (25.49)	15 (7.35)	2.84 (ปานกลาง)	6
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวัน อย่างเพียงพอ	15 (7.35)	74 (36.27)	102 (50.00)	11 (5.39)	2 (0.98)	3.44 (มาก)	5
<b>รวม</b>						<b>3.62</b> (มาก)	

\* ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความ  
คิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรง  
จนต้องนอนโรงพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.50)

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การทำงานด้วยความ  
กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ การรับประทานอาหารในแต่ละวัน

อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.73) ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง (ค่าเฉลี่ย 3.45) และการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.44) ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.84)

**ตารางที่ 11** แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีต่อปัจจัยด้านจิตใจ

ปัจจัยด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	11 (5.39)	76 (37.25)	95 (46.57)	20 (9.80)	2 (0.98)	3.36 (ปานกลาง)	9
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	26 (12.75)	85 (41.67)	50 (24.51)	32 (15.69)	11 (5.39)	3.41 (มาก)	8
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	56 (27.45)	111 (54.41)	27 (13.24)	10 (4.90)	0 (0.00)	4.04 (มาก)	2
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	28 (13.73)	105 (51.47)	57 (27.94)	14 (6.86)	0 (0.00)	3.72 (มาก)	5
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	32 (15.69)	122 (59.80)	41 (20.10)	9 (4.41)	0 (0.00)	3.87 (มาก)	3
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	19 (9.31)	116 (56.86)	61 (29.90)	7 (3.43)	1 (0.49)	3.71 (มาก)	6
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	69 (33.82)	93 (45.59)	35 (17.16)	7 (3.43)	0 (0.00)	4.10 (มาก)	1
8. การมีความสุขในการทำงาน	32 (15.69)	111 (54.41)	52 (25.49)	7 (3.43)	2 (0.98)	3.80 (มาก)	4
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	21 (10.29)	93 (45.59)	74 (36.27)	13 (6.37)	3 (1.47)	3.57 (มาก)	7
<b>รวม</b>						<b>3.73</b> (มาก)	



จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) ในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 4.04) ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.87) ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.80) ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ (ค่าเฉลี่ย 3.72) การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ (ค่าเฉลี่ย 3.57) และความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	12 (5.88)	80 (39.22)	84 (41.18)	23 (11.27)	5 (2.45)	3.35 (ปานกลาง)	8
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	18 (8.82)	72 (35.29)	89 (43.63)	20 (9.80)	5 (2.45)	3.38 (ปานกลาง)	7
3. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	23 (11.27)	98 (48.04)	69 (33.82)	9 (4.41)	5 (2.45)	3.61 (มาก)	3
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	46 (22.55)	122 (59.80)	34 (16.67)	2 (0.98)	0 (0.00)	4.04 (มาก)	1
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา	23 (11.27)	92 (45.10)	62 (30.39)	24 (11.76)	3 (1.47)	3.53 (มาก)	5
6. ความสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	40 (19.61)	104 (50.98)	52 (25.49)	5 (2.45)	3 (1.47)	3.85 (มาก)	2

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม (ต่อ)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
7. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	18 8.82 ( )	74 (36.27)	89 (43.63)	17 (8.33)	6 (2.94)	3.40 (ปานกลาง)	6
8. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	10 (4.90)	86 (42.16)	81 (39.71)	18 (8.82)	9 (4.41)	3.34 (ปานกลาง)	9
9. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากผู้บริหาร	14 (6.86)	70 (34.31)	74 (36.27)	32 (15.69)	14 (6.86)	3.19 (ปานกลาง)	11
10. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน	11 (5.39)	77 (37.75)	81 (39.71)	28 (13.73)	7 (3.43)	3.28 (ปานกลาง)	10
11. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน	22 (10.78)	92 (45.10)	73 (35.78)	14 (6.86)	3 (1.47)	3.57 (มาก)	4
<b>รวม</b>						<b>3.50 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาคือ ความสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.53) ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาคือ ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.28) และการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน	32 (15.69)	109 (53.43)	51 (25.00)	8 (3.92)	4 (1.96)	3.77 (มาก)	3
2 ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	21 (10.29)	110 (53.92)	57 (27.94)	12 (5.88)	4 (1.96)	3.65 (มาก)	6
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	28 (13.73)	111 (54.41)	55 (26.96)	9 (4.41)	1 (0.49)	3.76 (มาก)	4
4. การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา	25 (12.25)	122 (59.80)	48 (23.53)	8 (3.92)	1 (0.49)	3.79 (มาก)	2
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	49 (24.02)	119 (58.33)	29 (14.22)	7 (3.43)	0 (0.00)	4.03 (มาก)	1
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	19 (9.31)	119 (58.33)	57 (27.94)	8 (3.92)	1 (0.49)	3.72 (มาก)	5
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบันการศึกษา จัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น	11 (5.39)	75 (36.76)	81 (39.71)	32 (15.69)	5 (2.45)	3.27 (ปานกลาง)	8
8. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	14 (6.86)	78 (38.24)	87 (42.65)	23 (11.27)	2 (0.98)	3.39 (ปานกลาง)	7
รวม						3.67 (มาก)	

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) ในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.79)

มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.76) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.65) ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบันการศึกษาจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.27) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีต่อปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	5 (2.45)	73 (35.78)	98 (48.04)	23 (11.27)	5 (2.45)	3.25 (ปานกลาง)	10
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	26 (12.75)	95 (46.57)	64 (31.37)	17 (8.33)	2 (0.98)	3.62 (มาก)	5
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม	32 (15.69)	91 (44.61)	63 (30.88)	14 (6.86)	4 (1.96)	3.65 (มาก)	4
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	46 (22.55)	104 (50.98)	42 (20.59)	11 (5.39)	1 (0.49)	3.90 (มาก)	3
5. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่*	5 (2.45)	15 (7.35)	40 (19.61)	46 (22.55)	98 (48.04)	4.06 (มาก)	1
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษา และทีมผู้บริหาร	32 (15.69)	76 (37.25)	79 (38.73)	16 (7.84)	1 (0.49)	3.60 (มาก)	6
7. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	47 (23.04)	102 (50.00)	49 (24.02)	6 (2.94)	0 (0.00)	3.93 (มาก)	2

\* ข้อความทางลบ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีต่อปัจจัยด้านจิตวิญญาณ (ต่อ)

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ	22 (10.78)	76 (37.25)	78 (38.24)	22 (10.78)	6 (2.94)	3.42 (มาก)	9
9. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	13 (6.37)	94 (46.08)	82 (40.20)	13 (6.37)	2 (0.98)	3.50 (มาก)	8
10. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	24 (11.76)	83 (40.69)	76 (37.25)	20 (9.80)	1 (0.49)	3.53 (มาก)	7
รวม						3.65 (มาก)	

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) ในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การมีไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือ การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.93) ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ (ค่าเฉลี่ย 3.90) การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.65) งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.62) ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษาและทีมผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.60) ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.53) การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.50) และการมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ (ค่าเฉลี่ย 3.42) ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	17 (8.33)	77 (37.75)	86 (42.16)	23 (11.27)	1 (0.49)	3.42 (มาก)	3
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	23 (11.27)	80 (39.22)	79 (38.73)	16 (7.84)	6 (2.94)	3.48 (มาก)	2
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการ ต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้	10 (4.90)	68 (33.33)	79 (38.73)	41 (20.10)	6 (2.94)	3.17 (ปานกลาง)	4
4. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปีอย่างเพียงพอ	12 (5.88)	64 (31.37)	63 (30.88)	28 (13.73)	37 (18.14)	2.93 (ปานกลาง)	6
5. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	10 (4.90)	43 (21.08)	101 (49.51)	37 (18.14)	13 (6.37)	3.00 (ปานกลาง)	5
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	7 (3.43)	33 (16.18)	84 (41.18)	49 (24.02)	31 (15.20)	2.69 (ปานกลาง)	7
7. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	23 (11.27)	98 (48.04)	66 (32.35)	12 (5.88)	5 (2.45)	3.60 (มาก)	1
รวม						3.18 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18) ในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.60) รองลงมาคือ ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.48) และการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.42) ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้ (ค่าเฉลี่ย 3.17) รองลงมาคือ ความสามารถเก็บออมเงิน

ไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.00) การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.93) และการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.69) ตามลำดับ

**ตารางที่ 16** แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	อันดับที่
ปัจจัยด้านร่างกาย	3.62	มาก	4
ปัจจัยด้านจิตใจ	3.73	มาก	1
ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.50	มาก	5
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	3.67	มาก	2
ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ	3.65	มาก	3
ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต	3.18	ปานกลาง	6
<b>ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)</b>		<b>3.56 (มาก)</b>	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านจิตใจ (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านจิตวิญญาณ (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านร่างกาย (ค่าเฉลี่ย 3.62) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.50) และด้านความมั่นคงในชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.18) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การทำงานที่นี้มีความหมาย และมีความสำคัญต่อตัวเอง	45 (22.06)	105 (51.47)	48 (23.53)	5 (2.45)	1 (0.49)	3.92 (มาก)	1
2. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะ ผ่อนใช้*	9 (4.41)	20 (9.80)	58 (28.43)	47 (23.04)	70 (34.31)	3.73 (มาก)	2
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการ ทำงาน	22 (10.78)	101 (49.51)	68 (33.33)	12 (5.88)	1 (0.49)	3.64 (มาก)	3
รวม						3.76 (มาก)	

\* ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.73) และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) ตามลำดับ



ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

#### 1.) การจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ชาย	3.62	0.47	-0.166	0.868
	หญิง	3.63	0.41		
2. ด้านจิตใจ	ชาย	3.69	0.53	-1.593	0.113
	หญิง	3.81	0.49		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย	3.42	0.58	-2.442	0.015*
	หญิง	3.64	0.63		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.65	0.52	-0.763	0.446
	หญิง	3.71	0.52		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ชาย	3.64	0.57	-0.123	0.902
	หญิง	3.65	0.49		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย	3.18	0.67	-0.001	1.000
	หญิง	3.18	0.65		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 128 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 76 คน

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ บุคลากรเพศชายและหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านร่างกาย	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	T-test	P-value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ชาย	3.48	0.78	0.595	0.552
	หญิง	3.41	0.82		
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรง จนต้องนอนโรงพยาบาล*	ชาย	4.41	0.96	-1.653	0.100
	หญิง	4.63	0.87		
3. การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	ชาย	3.75	0.63	-1.010	0.314
	หญิง	3.84	0.63		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละ วันอย่างเพียงพอ	ชาย	3.70	0.64	-0.674	0.501
	หญิง	3.76	0.56		
5. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	ชาย	2.93	0.91	1.778	0.077
	หญิง	2.70	0.90		
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวัน อย่างเพียงพอ	ชาย	3.44	0.72	0.030	0.976
	หญิง	3.43	0.81		

\* ข้อความทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 128 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 76 คน

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านร่างกาย ในหัวข้อ ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การไม่เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยด้านจิตใจ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ชาย	3.32	0.79	-1.018	0.310
	หญิง	3.43	0.74		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ชาย	3.26	1.01	-2.626	0.009*
	หญิง	3.66	1.13		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	ชาย	4.00	0.82	-1.053	0.294
	หญิง	4.12	0.69		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ชาย	3.73	0.79	0.141	0.888
	หญิง	3.71	0.78		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ชาย	3.84	0.75	-0.815	0.416
	หญิง	3.92	0.67		
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ชาย	3.66	0.68	-1.445	0.150
	หญิง	3.80	0.73		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ชาย	4.10	0.81	0.081	0.935
	หญิง	4.09	0.79		
8. การมีความสุขในการทำงาน	ชาย	3.85	0.72	1.139	0.256
	หญิง	3.72	0.86		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ชาย	3.44	0.85	-3.160	0.002*
	หญิง	3.79	0.72		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 128 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 76 คน

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตใจ ในหัวข้อ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว การมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตใจ ในหัวข้อ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน และการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 21** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	ชาย	3.30	0.80	-0.946	0.345
	หญิง	3.42	0.93		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	ชาย	3.30	0.84	-1.659	0.099
	หญิง	3.51	0.92		
3. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	ชาย	3.48	0.80	-3.076	0.002*
	หญิง	3.84	0.85		
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	ชาย	3.98	0.67	-1.776	0.077
	หญิง	4.14	0.63		
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา	ชาย	3.43	0.87	-2.081	0.039*
	หญิง	3.70	0.92		
6. ความสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	3.77	0.77	-1.890	0.060
	หญิง	3.99	0.87		
7. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	ชาย	3.34	0.81	-1.132	0.259
	หญิง	3.49	0.97		
8. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	ชาย	3.28	0.88	-1.311	0.191
	หญิง	3.45	0.87		
9. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากผู้บริหาร	ชาย	3.13	0.99	-1.126	0.262
	หญิง	3.29	1.04		
10. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน	ชาย	3.18	0.86	-2.092	0.038*
	หญิง	3.45	0.93		
11. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน	ชาย	3.48	0.77	-1.892	0.060
	หญิง	3.71	0.91		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 128 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 76 คน

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงนั้น มีความคิดเห็นต่อบริษัทย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม หัวข้อ ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ความสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการ

ทำงาน การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากผู้บริหาร การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนเพศที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม หัวข้อ คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน	ชาย	3.81	0.80	0.957	0.340
	หญิง	3.70	0.88		
2 ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	ชาย	3.67	0.75	0.560	0.576
	หญิง	3.61	0.93		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	ชาย	3.68	0.77	-2.138	0.034*
	หญิง	3.91	0.72		
4. การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา	ชาย	3.71	0.76	-2.252	0.026*
	หญิง	3.93	0.64		
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	ชาย	3.99	0.74	-0.955	0.340
	หญิง	4.09	0.70		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน	ชาย	3.72	0.68	-0.048	0.962
	หญิง	3.72	0.76		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบันการศึกษาจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น	ชาย	3.28	0.90	0.245	0.806
	หญิง	3.25	0.84		
8. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ชาย	3.34	0.79	-0.991	0.323
	หญิง	3.46	0.86		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 128 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 76 คน

จากตารางที่ 22 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม หัวข้อ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก ความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบันการศึกษาจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น และการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนเพศที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม หัวข้อ ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ และการยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 23** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ชาย	3.26	0.75	0.301	0.764
	หญิง	3.22	0.84		
2. งานที่ทำทุกวันนี้อาจตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ชาย	3.66	0.86	0.843	0.400
	หญิง	3.55	0.82		
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม	ชาย	3.63	0.91	-0.396	0.692
	หญิง	3.68	0.87		
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	ชาย	3.87	0.81	-0.669	0.505
	หญิง	3.95	0.86		
5. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่*	ชาย	4.20	1.06	2.393	0.018*
	หญิง	3.83	1.11		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษา และทีมผู้บริหาร	ชาย	3.60	0.85	0.076	0.940
	หญิง	3.59	0.90		
7. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	ชาย	3.88	0.77	-1.367	0.173
	หญิง	4.03	0.75		
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ	ชาย	3.40	0.91	-0.463	0.644
	หญิง	3.46	0.96		
9. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ชาย	3.46	0.76	-1.083	0.280
	หญิง	3.58	0.74		
10. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ชาย	3.48	0.86	-1.270	0.206
	หญิง	3.63	0.81		

\* ข้อความทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 128 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 76 คน

จากตารางที่ 23 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ หัวข้อ การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษาและทีมผู้บริหาร การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนเพศที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ หัวข้อ การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 24** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ชาย	3.45	0.82	0.714	0.476
	หญิง	3.37	0.81		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ชาย	3.48	0.96	0.082	0.935
	หญิง	3.47	0.79		
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ชาย	3.45	0.82	0.714	0.476
	หญิง	3.37	0.81		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ชาย	3.48	0.96	0.082	0.935
	หญิง	3.47	0.79		
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้	ชาย	3.16	0.93	-0.312	0.755
	หญิง	3.20	0.88		
4. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ชาย	2.84	1.23	-1.369	0.173
	หญิง	3.08	1.12		
5. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ชาย	3.04	0.92	0.786	0.433
	หญิง	2.93	0.93		
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ชาย	2.70	1.06	0.163	0.871
	หญิง	2.67	0.97		
7. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ชาย	3.62	0.87	0.413	0.680
	หญิง	3.57	0.84		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 128 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 76 คน

จากตารางที่ 24 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต หัวข้อ การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้ การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



**ตารางที่ 25** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ชาย	3.74	0.61	-0.69	0.493
	หญิง	3.80	0.61		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 128 คน  
ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 76 คน

จากตารางที่ 25 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงนั้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 26** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	ชาย	3.97	0.73	1.135	0.258
	หญิง	3.84	0.83		
2. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้*	ชาย	3.57	1.20	-2.589	0.010*
	หญิง	4.00	1.06		
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	ชาย	3.69	0.78	1.090	0.277
	หญิง	3.57	0.75		

\* ข้อความทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 128 คน  
ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 76 คน

จากตารางที่ 26 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม หัวข้อ การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2.) จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ไม่เกิน 30 ปี	3.67	0.46	0.251	0.861
	31 - 40 ปี	3.59	0.47		
	41 - 50 ปี	3.60	0.48		
	51 ปีขึ้นไป	3.64	0.42		
2. ด้านจิตใจ	ไม่เกิน 30 ปี	3.76	0.43	1.078	0.360
	31 - 40 ปี	3.63	0.54		
	41 - 50 ปี	3.81	0.47		
	51 ปีขึ้นไป	3.71	0.55		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่เกิน 30 ปี	3.73	0.48	2.568	0.056
	31 - 40 ปี	3.52	0.58		
	41 - 50 ปี	3.57	0.58		
	51 ปีขึ้นไป	3.38	0.65		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่เกิน 30 ปี	3.69	0.44	0.603	0.614
	31 - 40 ปี	3.58	0.60		
	41 - 50 ปี	3.67	0.48		
	51 ปีขึ้นไป	3.71	0.54		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่เกิน 30 ปี	3.55	0.43	1.861	0.137
	31 - 40 ปี	3.51	0.56		
	41 - 50 ปี	3.76	0.50		
	51 ปีขึ้นไป	3.65	0.58		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่เกิน 30 ปี	2.79	0.50	8.028	0.000*
	31 - 40 ปี	2.96	0.57		
	41 - 50 ปี	3.30	0.74		
	51 ปีขึ้นไป	3.32	0.62		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 27 พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตารางที่ 28

**ตารางที่ 28** การเปรียบเทียบแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามช่วงอายุเป็นรายคู่

ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	2.79	-	0.747	0.003*	0.000*
31 - 40 ปี	2.96		-	0.071	0.012*
41 - 50 ปี	3.30			-	1.000
51 ปีขึ้นไป	3.32				-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า บุคลากรอายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนบุคลากรอายุ 51 ปีขึ้นไป ยังมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกด้วย

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ไม่เกิน 30 ปี	3.54	0.93	0.824	0.482
	31 - 40 ปี	3.50	0.73		
	41 - 50 ปี	3.32	0.83		
	51 ปีขึ้นไป	3.50	0.76		
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล*	ไม่เกิน 30 ปี	4.46	0.98	0.099	0.961
	31 - 40 ปี	4.47	1.11		
	41 - 50 ปี	4.55	0.83		
	51 ปีขึ้นไป	4.48	0.92		
3. การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	ไม่เกิน 30 ปี	3.88	0.54	0.868	0.459
	31 - 40 ปี	3.74	0.60		
	41 - 50 ปี	3.87	0.65		
	51 ปีขึ้นไป	3.72	0.65		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ไม่เกิน 30 ปี	3.88	0.54	0.576	0.632
	31 - 40 ปี	3.74	0.60		
	41 - 50 ปี	3.70	0.62		
	51 ปีขึ้นไป	3.70	0.64		
5. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	ไม่เกิน 30 ปี	2.92	1.02	1.119	0.347
	31 - 40 ปี	2.74	0.98		
	41 - 50 ปี	2.72	0.98		
	51 ปีขึ้นไป	2.96	0.78		
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ไม่เกิน 30 ปี	3.33	0.64	0.551	0.648
	31 - 40 ปี	3.34	0.78		
	41 - 50 ปี	3.45	0.87		
	51 ปีขึ้นไป	3.50	0.67		

\* ข้อความทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 29 พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านร่างกาย หัวข้อ ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การไม่เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.63	0.71	1.995	0.121
	31 - 40 ปี	3.47	0.60		
	41 - 50 ปี	3.27	0.66		
	51 ปีขึ้นไป	3.30	0.91		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.92	0.72	4.760	0.004*
	31 - 40 ปี	3.45	0.98		
	41 - 50 ปี	3.47	1.14		
	51 ปีขึ้นไป	3.20	1.09		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	ไม่เกิน 30 ปี	4.13	0.74	1.837	0.142
	31 - 40 ปี	3.79	0.81		
	41 - 50 ปี	4.05	0.81		
	51 ปีขึ้นไป	4.13	0.73		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ไม่เกิน 30 ปี	3.71	0.69	1.930	0.126
	31 - 40 ปี	3.47	0.73		
	41 - 50 ปี	3.72	0.78		
	51 ปีขึ้นไป	3.84	0.82		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ไม่เกิน 30 ปี	3.79	0.59	1.067	0.364
	31 - 40 ปี	3.76	0.68		
	41 - 50 ปี	4.00	0.76		
	51 ปีขึ้นไป	3.84	0.75		

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.67	0.63	1.987	0.123
	31 - 40 ปี	3.68	0.62		
	41 - 50 ปี	3.88	0.61		
	51 ปีขึ้นไป	3.61	0.80		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ไม่เกิน 30 ปี	3.67	0.82	7.817	0.000*
	31 - 40 ปี	3.76	0.85		
	41 - 50 ปี	4.37	0.64		
	51 ปีขึ้นไป	4.18	0.79		
8. การมีความสุขในการทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.79	0.78	0.748	0.525
	31 - 40 ปี	3.68	0.78		
	41 - 50 ปี	3.92	0.72		
	51 ปีขึ้นไป	3.78	0.82		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ไม่เกิน 30 ปี	3.58	0.83	0.814	0.488
	31 - 40 ปี	3.63	0.85		
	41 - 50 ปี	3.67	0.75		
	51 ปีขึ้นไป	3.46	0.85		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 30 พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตใจ หัวข้อ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน การมีความสุขในการทำงาน และการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนบุคลากรที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตใจ หัวข้อ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน และความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.63	0.65	3.381	0.019*
	31 - 40 ปี	3.39	0.79		
	41 - 50 ปี	3.50	0.77		
	51 ปีขึ้นไป	3.13	0.94		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.75	0.68	2.787	0.042*
	31 - 40 ปี	3.26	0.72		
	41 - 50 ปี	3.50	0.83		
	51 ปีขึ้นไป	3.24	0.98		
3. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	4.08	0.58	6.534	0.001*
	31 - 40 ปี	3.63	0.79		
	41 - 50 ปี	3.70	0.83		
	51 ปีขึ้นไป	3.40	0.87		
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	ไม่เกิน 30 ปี	3.88	0.68	0.678	0.566
	31 - 40 ปี	4.03	0.64		
	41 - 50 ปี	4.10	0.66		
	51 ปีขึ้นไป	4.05	0.67		
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา	ไม่เกิน 30 ปี	3.58	0.93	2.341	0.075
	31 - 40 ปี	3.53	0.76		
	41 - 50 ปี	3.75	0.86		
	51 ปีขึ้นไป	3.35	0.95		
6. ความสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 30 ปี	4.17	0.57	1.705	0.167
	31 - 40 ปี	3.84	0.72		
	41 - 50 ปี	3.87	0.79		
	51 ปีขึ้นไป	3.74	0.91		
7. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	ไม่เกิน 30 ปี	3.83	0.70	2.908	0.036*
	31 - 40 ปี	3.50	0.92		
	41 - 50 ปี	3.32	0.79		
	51 ปีขึ้นไป	3.28	0.92		

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
8. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.58	0.72	0.915	0.434
	31 - 40 ปี	3.39	0.76		
	41 - 50 ปี	3.33	0.99		
	51 ปีขึ้นไป	3.26	0.89		
9. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากผู้บริหาร	ไม่เกิน 30 ปี	3.13	0.90	0.617	0.605
	31 - 40 ปี	3.16	0.97		
	41 - 50 ปี	3.33	1.04		
	51 ปีขึ้นไป	3.11	1.04		
10. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.67	1.01	2.788	0.042*
	31 - 40 ปี	3.39	0.82		
	41 - 50 ปี	3.28	0.83		
	51 ปีขึ้นไป	3.11	0.90		
11. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.79	0.72	0.666	0.574
	31 - 40 ปี	3.55	1.01		
	41 - 50 ปี	3.55	0.81		
	51 ปีขึ้นไป	3.52	0.79		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 31 พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม หัวข้อ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา ความสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากผู้บริหาร และการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนบุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม หัวข้อ ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน และการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.67	1.01	0.790	0.501
	31 - 40 ปี	3.71	0.69		
	41 - 50 ปี	3.70	0.93		
	51 ปีขึ้นไป	3.88	0.76		
2. ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	ไม่เกิน 30 ปี	3.67	0.87	1.206	0.309
	31 - 40 ปี	3.76	0.75		
	41 - 50 ปี	3.48	0.83		
	51 ปีขึ้นไป	3.71	0.82		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	ไม่เกิน 30 ปี	3.67	0.76	0.988	0.400
	31 - 40 ปี	3.61	0.86		
	41 - 50 ปี	3.83	0.74		
	51 ปีขึ้นไป	3.82	0.72		
4. การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา	ไม่เกิน 30 ปี	3.83	0.57	2.325	0.076
	31 - 40 ปี	3.53	0.76		
	41 - 50 ปี	3.82	0.62		
	51 ปีขึ้นไป	3.89	0.79		
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	ไม่เกิน 30 ปี	3.79	0.83	5.221	0.002*
	31 - 40 ปี	3.74	0.83		
	41 - 50 ปี	4.25	0.57		
	51 ปีขึ้นไป	4.07	0.68		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.75	0.61	0.464	0.707
	31 - 40 ปี	3.63	0.71		
	41 - 50 ปี	3.68	0.73		
	51 ปีขึ้นไป	3.78	0.72		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบันการศึกษาจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น	ไม่เกิน 30 ปี	3.54	0.83	0.948	0.419
	31 - 40 ปี	3.29	0.90		
	41 - 50 ปี	3.23	0.87		
	51 ปีขึ้นไป	3.21	0.89		

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
8. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ไม่เกิน 30 ปี	3.63	0.77	0.794	0.498
	31 - 40 ปี	3.37	0.82		
	41 - 50 ปี	3.33	0.81		
	51 ปีขึ้นไป	3.37	0.82		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 32 พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม หัวข้อ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบันการศึกษาจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น และการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนบุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม หัวข้อ การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชย จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.38	0.71	0.800	0.495
	31 - 40 ปี	3.18	0.77		
	41 - 50 ปี	3.33	0.71		
	51 ปีขึ้นไป	3.17	0.86		
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ไม่เกิน 30 ปี	3.38	0.71	2.499	0.061
	31 - 40 ปี	3.42	0.72		
	41 - 50 ปี	3.82	0.85		
	51 ปีขึ้นไป	3.63	0.91		
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม	ไม่เกิน 30 ปี	3.67	0.70	0.745	0.527
	31 - 40 ปี	3.47	0.98		
	41 - 50 ปี	3.75	0.84		
	51 ปีขึ้นไป	3.66	0.95		
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	ไม่เกิน 30 ปี	3.92	0.72	0.350	0.789
	31 - 40 ปี	3.84	0.75		
	41 - 50 ปี	3.98	0.77		
	51 ปีขึ้นไป	3.85	0.93		
5. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่*	ไม่เกิน 30 ปี	3.71	1.00	3.450	0.018*
	31 - 40 ปี	3.71	1.11		
	41 - 50 ปี	4.13	1.19		
	51 ปีขึ้นไป	4.28	0.99		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษา และทีมผู้บริหาร	ไม่เกิน 30 ปี	3.54	0.93	0.950	0.417
	31 - 40 ปี	3.42	0.79		
	41 - 50 ปี	3.72	0.78		
	51 ปีขึ้นไป	3.61	0.93		
7. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	ไม่เกิน 30 ปี	4.00	0.66	2.048	0.108
	31 - 40 ปี	3.84	0.72		
	41 - 50 ปี	4.12	0.74		
	51 ปีขึ้นไป	3.82	0.82		

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ	ไม่เกิน 30 ปี	3.21	1.02	0.833	0.477
	31 - 40 ปี	3.32	0.93		
	41 - 50 ปี	3.47	0.87		
	51 ปีขึ้นไป	3.50	0.93		
9. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ไม่เกิน 30 ปี	3.33	0.76	0.503	0.681
	31 - 40 ปี	3.50	0.65		
	41 - 50 ปี	3.55	0.70		
	51 ปีขึ้นไป	3.52	0.84		
10. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ไม่เกิน 30 ปี	3.42	0.78	1.202	0.310
	31 - 40 ปี	3.42	0.86		
	41 - 50 ปี	3.70	0.77		
	51 ปีขึ้นไป	3.50	0.91		

\* ข้อความทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 33 พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ หัวข้อ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ทำทุกวัน นี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษา และทีมผู้บริหาร การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง และความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนบุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ หัวข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	T-test	P- value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	ไม่เกิน 30 ปี	3.00	0.72	9.412	0.000*
	31 - 40 ปี	3.00	0.74		
	41 - 50 ปี	3.55	0.79		
	51 ปีขึ้นไป	3.65	0.79		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ไม่เกิน 30 ปี	3.25	0.79	1.796	0.149
	31 - 40 ปี	3.29	0.80		
	41 - 50 ปี	3.50	1.05		
	51 ปีขึ้นไป	3.62	0.84		
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้	ไม่เกิน 30 ปี	2.79	0.72	5.041	0.002*
	31 - 40 ปี	2.84	0.82		
	41 - 50 ปี	3.23	0.95		
	51 ปีขึ้นไป	3.39	0.90		
4. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปีอย่างเพียงพอ	ไม่เกิน 30 ปี	2.08	0.93	9.811	0.000*
	31 - 40 ปี	2.45	1.08		
	41 - 50 ปี	3.23	1.23		
	51 ปีขึ้นไป	3.18	1.10		
5. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ไม่เกิน 30 ปี	2.67	0.87	1.800	0.148
	31 - 40 ปี	2.87	0.84		
	41 - 50 ปี	3.08	1.05		
	51 ปีขึ้นไป	3.10	0.86		
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่เกิน 30 ปี	2.17	1.01	2.785	0.042*
	31 - 40 ปี	2.61	1.00		
	41 - 50 ปี	2.83	1.06		
	51 ปีขึ้นไป	2.77	0.99		
7. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ไม่เกิน 30 ปี	3.54	0.78	0.257	0.856
	31 - 40 ปี	3.66	0.67		
	41 - 50 ปี	3.65	0.92		
	51 ปีขึ้นไป	3.55	0.92		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 34 พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันนั้น มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต หัวข้อ ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนบุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต หัวข้อ การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้ การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ และการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 35** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ไม่เกิน 30 ปี	3.78	0.54	0.034	0.991
	31 - 40 ปี	3.79	0.48		
	41 - 50 ปี	3.76	0.67		
	51 ปีขึ้นไป	3.76	0.64		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 35 พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันนั้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	ไม่เกิน 30 ปี	3.75	0.68	0.759	0.519
	31 - 40 ปี	3.87	0.70		
	41 - 50 ปี	4.02	0.70		
	51 ปีขึ้นไป	3.93	0.87		
2. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้*	ไม่เกิน 30 ปี	4.00	1.02	0.895	0.445
	31 - 40 ปี	3.82	1.04		
	41 - 50 ปี	3.57	1.24		
	51 ปีขึ้นไป	3.73	1.20		
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	ไม่เกิน 30 ปี	3.58	0.78	0.213	0.887
	31 - 40 ปี	3.68	0.53		
	41 - 50 ปี	3.68	0.80		
	51 ปีขึ้นไป	3.61	0.87		

\* ข้อความทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 36 พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม หัวข้อ การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3.) การจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพการ สมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P- value
1. ด้านร่างกาย	โสด	3.66	0.34	2.110	0.137
	สมรส	3.58	0.48		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.85	0.51		
2. ด้านจิตใจ	โสด	3.65	0.43	1.096	0.336
	สมรส	3.75	0.54		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.84	0.51		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	โสด	3.54	0.61	0.309	0.735
	สมรส	3.48	0.61		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.58	0.48		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด	3.71	0.45	0.396	0.673
	สมรส	3.65	0.55		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.74	0.53		
5. ด้านจิตวิญญาณ	โสด	3.58	0.44	0.744	0.477
	สมรส	3.66	0.57		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.77	0.59		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	โสด	2.99	0.56	3.106	0.047*
	สมรส	3.24	0.68		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.33	0.72		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 53 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 137 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 37 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตารางที่ 38



ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่

สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	2.99	-	0.020*	0.093
สมรส	3.24		-	0.650
หย่าร้าง/หม้าย	3.33			-

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 38 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	โสด	3.55	0.80	1.608	0.203
	สมรส	3.39	0.78		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.71	0.91		
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล*	โสด	4.60	0.84	0.789	0.456
	สมรส	4.44	0.98		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.64	0.75		
3. การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	โสด	3.87	0.62	0.661	0.517
	สมรส	3.76	0.63		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.71	0.73		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	โสด	3.79	0.57	0.642	0.532
	สมรส	3.69	0.65		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.79	0.43		
5. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	โสด	2.77	0.97	3.232	0.042*
	สมรส	2.81	0.85		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.43	1.02		

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามสถานภาพการสมรส (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวัน อย่างเพียงพอ	โสด	3.40	0.74	1.656	0.194
	สมรส	3.42	0.72		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.79	0.98		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 53 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 137 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 39 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านร่างกาย หัวข้อ ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ และการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	โสด	3.32	0.75	0.448	0.640
	สมรส	3.39	0.79		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.21	0.70		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	โสด	3.51	1.03	0.441	0.644
	สมรส	3.36	1.10		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.50	0.94		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	โสด	4.02	0.75	1.222	0.297
	สมรส	4.02	0.80		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.36	0.63		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	โสด	3.64	0.76	0.509	0.602
	สมรส	3.74	0.81		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.86	0.66		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	โสด	3.85	0.63	1.097	0.336
	สมรส	3.85	0.77		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.14	0.54		
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	โสด	3.64	0.65	0.387	0.680
	สมรส	3.73	0.70		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.79	0.89		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	โสด	3.68	0.85	10.927	0.000*
	สมรส	4.23	0.74		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.36	0.63		
8. การมีความสุขในการทำงาน	โสด	3.62	0.79	2.062	0.130
	สมรส	3.88	0.78		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.79	0.58		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	โสด	3.57	0.75	0.000	1.000
	สมรส	3.57	0.86		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.57	0.76		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 53 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 137 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 40 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตใจ หัวข้อ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน การมีความสุขในการทำงาน และการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 41** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.32	0.89	0.252	0.777
	สมรส	3.34	0.84		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.50	0.86		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	โสด	3.45	0.91	0.438	0.646
	สมรส	3.34	0.87		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.50	0.76		
3. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	โสด	3.79	0.91	2.820	0.070
	สมรส	3.53	0.83		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.79	0.43		
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	โสด	4.09	0.60	0.926	0.398
	สมรส	4.00	0.68		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.21	0.70		
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา	โสด	3.58	0.87	0.200	0.819
	สมรส	3.52	0.92		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.43	0.85		
6. ความสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.83	0.85	0.017	0.983
	สมรส	3.85	0.82		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.86	0.66		

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามสถานภาพการสมรส (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
7. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	โสด	3.42	1.03	0.135	0.874
	สมรส	3.38	0.82		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.50	0.76		
8. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	โสด	3.40	0.84	0.141	0.869
	สมรส	3.32	0.92		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.36	0.50		
9. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากผู้บริหาร	โสด	3.08	0.98	1.003	0.369
	สมรส	3.20	1.03		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.50	0.94		
10. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.34	1.02	0.169	0.844
	สมรส	3.26	0.81		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.29	1.14		
11. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงาน	โสด	3.62	0.74	0.178	0.837
	สมรส	3.55	0.86		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.50	0.94		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 53 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 137 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 41 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม หัวข้อ ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา ความสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากผู้บริหาร การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน และการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน	โสด	3.81	0.79	0.229	0.796
	สมรส	3.77	0.84		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.64	0.93		
2 ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	โสด	3.64	0.76	0.070	0.932
	สมรส	3.66	0.83		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.57	1.02		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	โสด	3.72	0.74	1.274	0.282
	สมรส	3.75	0.77		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.07	0.73		
4. การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา	โสด	3.81	0.62	0.686	0.505
	สมรส	3.77	0.75		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.00	0.78		
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	โสด	4.06	0.69	0.089	0.915
	สมรส	4.01	0.74		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.07	0.73		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	โสด	3.74	0.63	0.097	0.908
	สมรส	3.72	0.72		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.64	0.93		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบันการศึกษาจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทานอาหารห้องน้ำ เป็นต้น	โสด	3.40	0.93	0.813	0.445
	สมรส	3.23	0.85		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.14	0.95		
8. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	โสด	3.53	0.87	3.498	0.032*
	สมรส	3.29	0.79		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.79	0.70		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 53 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 137 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 42 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม หัวข้อ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน และความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบันการศึกษาจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทานอาหารห้องน้ำ เป็นต้น ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้าน การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 43** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.26	0.71	0.028	0.972
	สมรส	3.24	0.79		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.21	0.97		
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	โสด	3.49	0.82	1.393	0.251
	สมรส	3.69	0.85		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.43	0.94		
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม	โสด	3.66	0.85	0.182	0.834
	สมรส	3.64	0.89		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.79	1.12		
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	โสด	3.83	0.83	0.233	0.792
	สมรส	3.92	0.84		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.93	0.73		
5. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่*	โสด	3.74	1.02	4.009	0.020*
	สมรส	4.15	1.12		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.50	0.76		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษา และทีมผู้บริหาร	โสด	3.43	0.84	1.729	0.180
	สมรส	3.64	0.85		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.86	1.03		

\* ข้อความทางลบ

ตารางที่ 43 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามสถานภาพการสมรส (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
7. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	โสด	4.04	0.65	0.704	0.496
	สมรส	3.89	0.81		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.93	0.73		
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ	โสด	3.32	0.96	1.022	0.362
	สมรส	3.43	0.92		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.71	0.83		
9. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	โสด	3.57	0.72	0.962	0.384
	สมรส	3.46	0.78		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.71	0.61		
10. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	โสด	3.51	0.78	0.138	0.871
	สมรส	3.53	0.85		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.64	1.08		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 53 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 137 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 43 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ หัวข้อ การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษาและทีมผู้บริหาร การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง และความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อในปัจจัยย่อยด้านการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตารางที่ 44 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	โสด	3.21	0.86	2.745	0.067
	สมรส	3.48	0.78		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.64	0.842		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	โสด	3.38	0.69	0.631	0.538
	สมรส	3.52	0.98		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.50	0.86		
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้	โสด	2.96	0.80	2.025	0.135
	สมรส	3.26	0.88		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.14	1.10		
4. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	โสด	2.53	1.17	6.187	0.002*
	สมรส	3.01	1.18		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.64	0.84		
5. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	โสด	2.83	0.80	1.254	0.288
	สมรส	3.07	0.98		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.00	0.68		
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	โสด	2.42	0.97	2.536	0.082
	สมรส	2.78	1.02		
	หย่าร้าง/หม้าย	2.79	1.19		
7. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	โสด	3.64	0.74	0.093	0.912
	สมรส	3.58	0.88		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.57	1.09		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 53 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 137 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 44 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต หัวข้อ การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้ ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ การได้รับการเลื่อน

ขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 45** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	โสด	3.87	0.50	1.694	0.186
	สมรส	3.71	0.64		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.90	0.62		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 53 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 137 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 45 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันนั้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	โสด	3.92	0.70	1.121	0.328
	สมรส	3.89	0.81		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.21	0.58		
2. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้*	โสด	4.04	1.00	2.592	0.077
	สมรส	3.61	1.21		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.71	1.07		
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	โสด	3.64	0.68	0.264	0.768
	สมรส	3.63	0.80		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.79	0.80		

\* ข้อความทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 53 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 137 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 14 คน

จากตารางที่ 46 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม หัวข้อ การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.) การจำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ประถมศึกษา	3.55	0.51	0.819	0.538
	มัธยมศึกษา	3.62	0.46		
	ปวส.	3.64	0.55		
	ปริญญาตรี	3.60	0.35		
	ปริญญาโท	3.74	0.44		
	ปริญญาเอก	3.68	0.46		
2. ด้านจิตใจ	ประถมศึกษา	3.60	0.66	0.833	0.531
	มัธยมศึกษา	3.75	0.53		
	ปวส.	3.80	0.42		
	ปริญญาตรี	3.81	0.38		
	ปริญญาโท	3.76	0.44		
	ปริญญาเอก	3.78	0.48		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ประถมศึกษา	3.37	0.56	1.064	0.381
	มัธยมศึกษา	3.50	0.58		
	ปวส.	3.47	0.54		
	ปริญญาตรี	3.63	0.58		
	ปริญญาโท	3.57	0.60		
	ปริญญาเอก	3.49	0.74		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ประถมศึกษา	3.58	0.65	2.412	0.656
	มัธยมศึกษา	3.64	0.51		
	ปวส.	3.70	0.50		
	ปริญญาตรี	3.83	0.40		
	ปริญญาโท	3.78	0.32		
	ปริญญาเอก	3.50	0.54		

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value.
5. ด้านจิตวิญญาณ	ประถมศึกษา	3.58	0.62	0.658	0.046*
	มัธยมศึกษา	3.61	0.54		
	ปวส.	3.55	0.46		
	ปริญญาตรี	3.66	0.44		
	ปริญญาโท	3.71	0.47		
	ปริญญาเอก	3.78	0.64		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ประถมศึกษา	3.08	0.74	1.577	0.168
	มัธยมศึกษา	3.04	0.66		
	ปวส.	3.10	0.57		
	ปริญญาตรี	3.24	0.57		
	ปริญญาโท	3.26	0.58		
	ปริญญาเอก	3.43	0.72		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 51 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 32 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปวส. จำนวน 11 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 28 คน

จากตารางที่ 47 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตารางที่ 46

ตารางที่ 48 การเปรียบเทียบแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ประถมศึกษา	3.58	-	0.603	0.453	0.013*	0.084	0.541
มัธยมศึกษา	3.64		-	0.705	0.099	0.275	0.320
ปวส.	3.70			-	0.462	0.680	0.274
ปริญญาตรี	3.83				-	0.666	0.008*
ปริญญาโท	3.78					-	0.043*
ปริญญาเอก	3.50						-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 48 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตารางที่ 35 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ปริญญาเอก และประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ยังมีค่าเฉลี่ยมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

ตารางที่ 49 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ประถมศึกษา	3.27	0.83	1.861	0.103
	มัธยมศึกษา	3.53	0.76		
	ปวส.	3.45	1.13		
	ปริญญาตรี	3.40	0.68		
	ปริญญาโท	3.80	0.71		
	ปริญญาเอก	3.43	0.84		
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล*	ประถมศึกษา	4.38	0.97	1.720	0.143
	มัธยมศึกษา	4.31	1.00		
	ปวส.	4.55	1.04		
	ปริญญาตรี	4.60	0.94		
	ปริญญาโท	4.40	0.93		
	ปริญญาเอก	4.82	0.67		
3. การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	ประถมศึกษา	3.60	0.71	1.110	0.364
	มัธยมศึกษา	3.88	0.66		
	ปวส.	3.91	0.70		
	ปริญญาตรี	3.83	0.48		
	ปริญญาโท	3.80	0.55		
	ปริญญาเอก	3.89	0.69		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ประถมศึกษา	3.55	0.66	1.786	0.129
	มัธยมศึกษา	3.66	0.60		
	ปวส.	3.82	0.75		
	ปริญญาตรี	3.75	0.48		
	ปริญญาโท	3.93	0.64		
	ปริญญาเอก	3.86	0.59		
5. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	ประถมศึกษา	3.00	0.92	1.590	0.164
	มัธยมศึกษา	2.78	0.79		
	ปวส.	2.82	0.98		
	ปริญญาตรี	2.60	0.77		
	ปริญญาโท	3.10	0.92		
	ปริญญาเอก	2.75	1.11		

ตารางที่ 49 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value.
6. การพักผ่อนนอนหลับใน แต่ละวันอย่างเพียงพอ	ประถมศึกษา	3.47	0.77	0.451	0.812
	มัธยมศึกษา	3.56	0.80		
	ปวส.	3.27	0.65		
	ปริญญาตรี	3.44	0.65		
	ปริญญาโท	3.40	0.77		
	ปริญญาเอก	3.32	0.86		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 51 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 32 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปวส. จำนวน 11 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 28 คน

จากตารางที่ 49 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านร่างกาย หัวข้อ ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระจุกกระจิก การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ประถมศึกษา	3.20	0.85	2.908	0.015*
	มัธยมศึกษา	3.06	0.91		
	ปวส.	3.73	0.786		
	ปริญญาตรี	3.44	0.74		
	ปริญญาโท	3.60	0.56		
	ปริญญาเอก	3.50	0.51		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ประถมศึกษา	3.24	1.02	2.167	0.069
	มัธยมศึกษา	3.53	1.16		
	ปวส.	3.45	1.04		
	ปริญญาตรี	3.71	0.82		
	ปริญญาโท	3.50	1.08		
	ปริญญาเอก	2.96	1.29		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	ประถมศึกษา	3.91	1.00	0.658	0.656
	มัธยมศึกษา	4.09	0.73		
	ปวส.	3.91	0.54		
	ปริญญาตรี	4.15	0.68		
	ปริญญาโท	4.03	0.67		
	ปริญญาเอก	4.14	0.65		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ประถมศึกษา	3.58	0.94	0.622	0.683
	มัธยมศึกษา	3.78	0.71		
	ปวส.	3.73	0.79		
	ปริญญาตรี	3.85	0.65		
	ปริญญาโท	3.70	0.79		
	ปริญญาเอก	3.71	0.76		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ประถมศึกษา	3.73	0.93	1.590	0.176
	มัธยมศึกษา	4.06	0.62		
	ปวส.	4.00	0.63		
	ปริญญาตรี	3.96	0.54		
	ปริญญาโท	3.70	0.60		
	ปริญญาเอก	3.89	0.74		

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value.
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ประถมศึกษา	3.67	0.86	0.204	0.960
	มัธยมศึกษา	3.75	0.57		
	ปวส.	3.82	0.41		
	ปริญญาตรี	3.69	0.75		
	ปริญญาโท	3.70	0.60		
	ปริญญาเอก	3.75	0.65		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ประถมศึกษา	4.00	0.92	1.491	0.194
	มัธยมศึกษา	4.16	0.72		
	ปวส.	4.45	0.69		
	ปริญญาตรี	3.98	0.79		
	ปริญญาโท	4.03	0.77		
	ปริญญาเอก	4.36	0.68		
8. การมีความสุขในการทำงาน	ประถมศึกษา	3.85	0.80	0.300	0.912
	มัธยมศึกษา	3.78	0.71		
	ปวส.	3.64	0.67		
	ปริญญาตรี	3.85	0.74		
	ปริญญาโท	3.70	0.92		
	ปริญญาเอก	3.82	0.77		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ประถมศึกษา	3.20	0.91	4.452	0.001*
	มัธยมศึกษา	3.53	0.92		
	ปวส.	3.45	0.52		
	ปริญญาตรี	3.67	0.69		
	ปริญญาโท	3.90	0.71		
	ปริญญาเอก	3.86	0.65		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 51 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 32 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปวส. จำนวน 11 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 28 คน

จากตารางที่ 50 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตใจ หัวข้อ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว และการมีความสุขในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตใจ หัวข้อ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน และการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 51** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	ประถมศึกษา	3.16	0.76	1.585	0.166
	มัธยมศึกษา	3.19	.93		
	ปวส.	3.36	1.03		
	ปริญญาตรี	3.58	0.82		
	ปริญญาโท	3.43	0.68		
	ปริญญาเอก	3.39	0.99		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	ประถมศึกษา	3.20	0.73	1.342	0.248
	มัธยมศึกษา	3.22	0.94		
	ปวส.	3.64	0.81		
	ปริญญาตรี	3.48	0.85		
	ปริญญาโท	3.57	0.82		
	ปริญญาเอก	3.46	1.11		
3. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมกันทำงาน	ประถมศึกษา	3.51	0.74	0.752	0.586
	มัธยมศึกษา	3.59	0.84		
	ปวส.	3.64	0.67		
	ปริญญาตรี	3.77	0.93		
	ปริญญาโท	3.70	0.95		
	ปริญญาเอก	3.46	0.79		

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value.
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	ประถมศึกษา	3.96	0.77	0.634	0.674
	มัธยมศึกษา	4.13	0.71		
	ปวส.	4.18	0.60		
	ปริญญาตรี	3.96	0.58		
	ปริญญาโท	4.13	0.57		
	ปริญญาเอก	4.07	0.60		
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา	ประถมศึกษา	3.42	0.98	0.413	0.839
	มัธยมศึกษา	3.50	0.84		
	ปวส.	3.55	0.52		
	ปริญญาตรี	3.67	0.95		
	ปริญญาโท	3.57	0.77		
	ปริญญาเอก	3.50	0.96		
6. ความสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	ประถมศึกษา	3.78	0.69	0.722	0.608
	มัธยมศึกษา	3.91	0.73		
	ปวส.	3.91	0.70		
	ปริญญาตรี	3.98	0.91		
	ปริญญาโท	3.87	0.78		
	ปริญญาเอก	3.64	1.03		
7. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	ประถมศึกษา	3.29	0.66	0.663	0.652
	มัธยมศึกษา	3.53	0.84		
	ปวส.	3.36	1.03		
	ปริญญาตรี	3.52	0.92		
	ปริญญาโท	3.40	0.93		
	ปริญญาเอก	3.25	1.08		
8. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	ประถมศึกษา	3.05	0.97	2.437	0.036*
	มัธยมศึกษา	3.41	0.67		
	ปวส.	3.00	0.89		
	ปริญญาตรี	3.54	0.80		
	ปริญญาโท	3.47	0.86		
	ปริญญาเอก	3.50	0.92		

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value.
9. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากผู้บริหาร	ประถมศึกษา	3.22	1.07	0.814	0.541
	มัธยมศึกษา	3.41	0.95		
	ปวส.	2.73	0.65		
	ปริญญาตรี	3.17	0.95		
	ปริญญาโท	3.10	1.09		
	ปริญญาเอก	3.18	1.09		
10. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน	ประถมศึกษา	3.11	0.85	1.071	0.378
	มัธยมศึกษา	3.22	1.01		
	ปวส.	3.18	0.87		
	ปริญญาตรี	3.50	0.825		
	ปริญญาโท	3.33	0.92		
	ปริญญาเอก	3.29	0.90		
11. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงาน	ประถมศึกษา	3.36	0.85	1.820	0.111
	มัธยมศึกษา	3.41	0.91		
	ปวส.	3.64	0.92		
	ปริญญาตรี	3.79	0.77		
	ปริญญาโท	3.70	0.75		
	ปริญญาเอก	3.61	0.79		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 51 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 32 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปวส. จำนวน 11 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 28 คน

จากตารางที่ 51 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม หัวข้อ ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา ความสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากผู้บริหาร การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อน

ร่วมงาน และการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม หัวข้อ การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน	ประถมศึกษา	3.69	0.98	0.981	0.436
	มัธยมศึกษา	3.69	0.74		
	ปวส.	3.55	1.13		
	ปริญญาตรี	3.96	0.65		
	ปริญญาโท	3.83	0.65		
	ปริญญาเอก	3.71	0.94		
2 ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	ประถมศึกษา	3.65	0.93	0.861	0.508
	มัธยมศึกษา	3.63	0.87		
	ปวส.	3.73	0.786		
	ปริญญาตรี	3.79	0.80		
	ปริญญาโท	3.63	0.62		
	ปริญญาเอก	3.39	0.79		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	ประถมศึกษา	3.64	0.87	2.672	0.586
	มัธยมศึกษา	3.59	0.88		
	ปวส.	3.82	0.75		
	ปริญญาตรี	4.04	0.54		
	ปริญญาโท	3.83	0.59		
	ปริญญาเอก	3.64	0.78		
4. การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา	ประถมศึกษา	3.65	0.82	1.987	0.093
	มัธยมศึกษา	3.84	0.72		
	ปวส.	3.64	0.67		
	ปริญญาตรี	4.00	0.46		
	ปริญญาโท	3.83	0.70		
	ปริญญาเอก	3.68	0.86		

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value.
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	ประถมศึกษา	3.98	0.81	0.172	0.973
	มัธยมศึกษา	4.09	0.59		
	ปวส.	4.00	0.63		
	ปริญญาตรี	4.00	0.72		
	ปริญญาโท	4.10	0.71		
	ปริญญาเอก	4.04	0.79		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	ประถมศึกษา	3.62	0.78	1.932	0.101
	มัธยมศึกษา	3.75	0.62		
	ปวส.	3.91	0.54		
	ปริญญาตรี	3.88	0.57		
	ปริญญาโท	3.87	0.57		
	ปริญญาเอก	3.39	0.92		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สถาบันการศึกษาจัดให้ เช่น ห้องพักนอน ห้องทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น	ประถมศึกษา	3.05	0.87	2.158	0.120
	มัธยมศึกษา	3.25	1.02		
	ปวส.	3.45	0.82		
	ปริญญาตรี	3.40	0.68		
	ปริญญาโท	3.60	0.89		
	ปริญญาเอก	3.07	0.94		
8. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ประถมศึกษา	3.33	0.82	1.773	0.060
	มัธยมศึกษา	3.25	0.76		
	ปวส.	3.55	0.69		
	ปริญญาตรี	3.58	0.74		
	ปริญญาโท	3.53	0.82		
	ปริญญาเอก	3.11	0.96		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 51 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 32 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปวส. จำนวน 11 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 28 คน

จากตารางที่ 52 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม หัวข้อ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบันการศึกษาจัดให้ และการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ประถมศึกษา	3.25	0.65	0.789	0.561
	มัธยมศึกษา	3.06	0.95		
	ปวส.	3.09	0.54		
	ปริญญาตรี	3.40	0.74		
	ปริญญาโท	3.23	0.68		
	ปริญญาเอก	3.25	1.04		
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ประถมศึกษา	3.53	0.90	1.760	0.135
	มัธยมศึกษา	3.41	0.95		
	ปวส.	3.36	1.12		
	ปริญญาตรี	3.65	0.73		
	ปริญญาโท	3.70	0.65		
	ปริญญาเอก	4.00	0.82		
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้ มีความสำคัญต่อสังคม	ประถมศึกษา	3.53	1.02	0.500	0.775
	มัธยมศึกษา	3.59	0.88		
	ปวส.	3.82	0.75		
	ปริญญาตรี	3.75	0.70		
	ปริญญาโท	3.63	0.93		
	ปริญญาเอก	3.75	1.01		



ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value.
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	ประถมศึกษา	3.71	0.99	0.751	0.588
	มัธยมศึกษา	4.03	0.74		
	ปวส.	3.82	0.75		
	ปริญญาตรี	3.98	0.60		
	ปริญญาโท	3.93	0.83		
	ปริญญาเอก	3.96	0.92		
5. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่*	ประถมศึกษา	4.44	1.05	2.424	0.037*
	มัธยมศึกษา	3.97	1.12		
	ปวส.	3.55	1.44		
	ปริญญาตรี	3.81	1.14		
	ปริญญาโท	4.10	1.00		
	ปริญญาเอก	4.04	0.84		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษาและทีมผู้บริหาร	ประถมศึกษา	3.71	0.90	1.020	0.407
	มัธยมศึกษา	3.66	0.79		
	ปวส.	3.82	0.87		
	ปริญญาตรี	3.63	0.87		
	ปริญญาโท	3.43	0.77		
	ปริญญาเอก	3.36	0.95		
7. การใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	ประถมศึกษา	3.71	0.81	1.313	0.270
	มัธยมศึกษา	4.06	0.72		
	ปวส.	4.00	0.63		
	ปริญญาตรี	3.92	0.58		
	ปริญญาโท	4.03	0.85		
	ปริญญาเอก	4.11	0.92		
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ	ประถมศึกษา	3.18	0.91	2.145	0.062
	มัธยมศึกษา	3.31	0.97		
	ปวส.	3.36	1.03		
	ปริญญาตรี	3.42	0.96		
	ปริญญาโท	3.70	0.79		
	ปริญญาเอก	3.75	0.84		

\* ข้อความทางลบ

ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value.
9. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ประถมศึกษา	3.35	0.78	1.809	0.113
	มัธยมศึกษา	3.50	0.80		
	ปวส.	3.36	0.81		
	ปริญญาตรี	3.46	0.68		
	ปริญญาโท	3.63	0.72		
	ปริญญาเอก	3.82	0.72		
10. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ประถมศึกษา	3.38	0.81	0.891	0.488
	มัธยมศึกษา	3.50	0.95		
	ปวส.	3.36	0.92		
	ปริญญาตรี	3.58	0.71		
	ปริญญาโท	3.67	0.92		
	ปริญญาเอก	3.71	0.90		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 51 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 32 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปวส. จำนวน 11 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 28 คน

จากตารางที่ 53 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ หัวข้อ การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษาและทีมผู้บริหาร การใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง และความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ หัวข้อ การไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 54 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ประถมศึกษา	3.62	0.83	0.987	0.427
	มัธยมศึกษา	3.34	0.87		
	ปวส.	3.18	0.75		
	ปริญญาตรี	3.35	0.73		
	ปริญญาโท	3.40	0.81		
	ปริญญาเอก	3.36	0.91		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ประถมศึกษา	3.22	1.12	1.817	0.111
	มัธยมศึกษา	3.44	0.76		
	ปวส.	3.36	0.81		
	ปริญญาตรี	3.58	0.79		
	ปริญญาโท	3.63	0.81		
	ปริญญาเอก	3.75	0.80		
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้	ประถมศึกษา	3.20	1.04	0.333	0.892
	มัธยมศึกษา	3.16	0.88		
	ปวส.	3.18	0.87		
	ปริญญาตรี	3.27	0.89		
	ปริญญาโท	3.13	0.78		
	ปริญญาเอก	3.00	0.86		
4. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ประถมศึกษา	2.64	1.22	2.468	0.034*
	มัธยมศึกษา	2.72	1.11		
	ปวส.	3.18	0.98		
	ปริญญาตรี	2.92	1.27		
	ปริญญาโท	3.10	1.13		
	ปริญญาเอก	3.50	1.04		
5. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ประถมศึกษา	2.69	0.98	3.568	0.004*
	มัธยมศึกษา	2.84	0.85		
	ปวส.	2.73	0.91		
	ปริญญาตรี	3.15	0.68		
	ปริญญาโท	3.20	1.03		
	ปริญญาเอก	3.43	0.92		

ตารางที่ 54 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value.
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ประถมศึกษา	2.62	1.08	2.110	0.066
	มัธยมศึกษา	2.38	1.10		
	ปวส.	2.45	0.69		
	ปริญญาตรี	2.71	0.94		
	ปริญญาโท	2.73	0.87		
	ปริญญาเอก	3.18	1.12		
7. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ประถมศึกษา	3.55	0.90	0.850	0.516
	มัธยมศึกษา	3.38	0.79		
	ปวส.	3.64	0.81		
	ปริญญาตรี	3.69	0.78		
	ปริญญาโท	3.60	0.89		
	ปริญญาเอก	3.79	0.96		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 51 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 32 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปวส. จำนวน 11 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 28 คน

จากตารางที่ 54 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต หัวข้อ การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต หัวข้อ การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ และความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 55 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ประถมศึกษา	3.59	0.65	2.128	0.064
	มัธยมศึกษา	3.68	0.49		
	ปวส.	3.85	0.67		
	ปริญญาตรี	3.79	0.52		
	ปริญญาโท	3.89	0.50		
	ปริญญาเอก	3.99	0.78		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 51 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 32 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปวส. จำนวน 11 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 28 คน

จากตารางที่ 55 พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนั้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	ประถมศึกษา	3.89	0.79	0.358	0.877
	มัธยมศึกษา	3.88	0.61		
	ปวส.	4.09	0.70		
	ปริญญาตรี	3.85	0.80		
	ปริญญาโท	3.97	0.72		
	ปริญญาเอก	4.04	0.96		

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
2. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้*	ประถมศึกษา	3.35	1.21	2.895	0.015*
	มัธยมศึกษา	3.53	1.24		
	ปวส.	3.64	1.12		
	ปริญญาตรี	3.88	1.04		
	ปริญญาโท	4.07	1.05		
	ปริญญาเอก	4.14	1.11		
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	ประถมศึกษา	3.55	0.86	0.479	0.792
	มัธยมศึกษา	3.63	0.61		
	ปวส.	3.82	0.98		
	ปริญญาตรี	3.65	0.73		
	ปริญญาโท	3.63	0.72		
	ปริญญาเอก	3.79	0.83		

\* ข้อความทางลบ

หมายเหตุ :	ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับประถมศึกษา	จำนวน 51 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา	จำนวน 32 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปวส.	จำนวน 11 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี	จำนวน 52 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาโท	จำนวน 30 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาเอก	จำนวน 28 คน

จากตารางที่ 56 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม หัวข้อ การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม หัวข้อ การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5.) การจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ตารางที่ 57 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ไม่เกิน 5 ปี	3.69	0.45	2.111	0.066
	6-10 ปี	3.60	0.41		
	11-15 ปี	3.56	0.43		
	16-20 ปี	3.40	0.50		
	21-25 ปี	3.60	0.40		
	26 ปีขึ้นไป	3.71	0.46		
	2. ด้านจิตใจ	ไม่เกิน 5 ปี	3.80		
6-10 ปี		3.73	0.42		
11-15 ปี		3.77	0.34		
16-20 ปี		3.47	0.62		
21-25 ปี		3.63	0.48		
26 ปีขึ้นไป		3.82	0.53		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม		ไม่เกิน 5 ปี	3.76	0.53	2.792
	6-10 ปี	3.64	0.50		
	11-15 ปี	3.63	0.36		
	16-20 ปี	3.22	0.79		
	21-25 ปี	3.30	0.75		
	26 ปีขึ้นไป	3.50	0.53		
	4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่เกิน 5 ปี	3.72	0.52	
6-10 ปี		3.73	0.49		
11-15 ปี		3.62	0.53		
16-20 ปี		3.53	0.50		
21-25 ปี		3.62	0.64		
26 ปีขึ้นไป		3.73	0.49		

ตารางที่ 57 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่เกิน 5 ปี	3.54	0.55	2.372	0.026*
	6-10 ปี	3.60	0.37		
	11-15 ปี	3.71	0.39		
	16-20 ปี	3.47	0.54		
	21-25 ปี	3.50	0.67		
	26 ปีขึ้นไป	3.80	0.54		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่เกิน 5 ปี	2.81	0.55	9.093	0.000*
	6-10 ปี	2.78	0.51		
	11-15 ปี	3.33	0.49		
	16-20 ปี	3.14	0.85		
	21-25 ปี	3.12	0.80		
	26 ปีขึ้นไป	3.44	0.53		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 28 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 23 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 26 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 29 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน

จากตารางที่ 57 พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านด้านร่างกาย และด้านสิ่งแวดล้อม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 58 การเปรียบเทียบแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	3.80	-	0.637	0.815	0.017*	0.198	0.840
6-10 ปี	3.73		-	0.817	0.070	0.454	0.457
11-15 ปี	3.77			-	0.039*	0.317	0.639
16-20 ปี	3.47				-	0.248	0.002*
21-25 ปี	3.63					-	0.079
26 ปีขึ้นไป	3.82						-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 58 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี ระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี และระยะเวลาการทำงาน 26 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 59 การเปรียบเทียบแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	3.76	-	0.496	0.434	0.001*	0.004*	0.050*
6-10 ปี	3.64		-	0.928	0.013*	0.037*	0.303
11-15 ปี	3.63			-	0.015*	0.044*	0.350
16-20 ปี	3.22				-	0.626	0.040*
21-25 ปี	3.30					-	0.122
26 ปีขึ้นไป	3.50						-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 59 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 15 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 16-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี ยังมีค่าเฉลี่ยมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 26 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกด้วย

**ตารางที่ 60** การเปรียบเทียบแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัย ด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	3.54	-	0.664	0.242	0.628	0.762	0.028*
6-10 ปี	3.60		-	0.486	0.375	0.468	0.124
11-15 ปี	3.71			-	0.107	0.142	0.484
16-20 ปี	3.47				-	0.849	0.007*
21-25 ปี	3.50					-	0.010*
26 ปีขึ้นไป	3.80						-

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 60 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 26 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี และ 16 – 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 61** การเปรียบเทียบแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	2.81	-	1.000	0.012*	0.759	0.728	0.000*
6-10 ปี	2.78		-	0.008*	0.659	0.615	0.000*
11-15 ปี	3.33			-	0.997	0.983	0.996
16-20 ปี	3.14				-	1.000	0.761
21-25 ปี	3.12					-	0.524
26 ปีขึ้นไป	3.44						-

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 61 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 15 ปี และมากกว่า 26 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี และ 16 – 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 62 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ไม่เกิน 5 ปี	3.64	0.95	1.395	0.228
	6-10 ปี	3.39	0.50		
	11-15 ปี	3.42	0.58		
	16-20 ปี	3.12	0.86		
	21-25 ปี	3.52	0.79		
	26 ปีขึ้นไป	3.50	0.83		
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล*	ไม่เกิน 5 ปี	4.46	1.04	0.335	0.891
	6-10 ปี	4.52	0.95		
	11-15 ปี	4.50	0.78		
	16-20 ปี	4.62	0.70		
	21-25 ปี	4.31	1.11		
	26 ปีขึ้นไป	4.53	0.95		
3. การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	ไม่เกิน 5 ปี	3.89	0.57	1.316	0.266
	6-10 ปี	3.91	0.52		
	11-15 ปี	3.71	0.55		
	16-20 ปี	3.54	0.65		
	21-25 ปี	3.83	0.60		
	26 ปีขึ้นไป	3.80	0.70		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ไม่เกิน 5 ปี	3.82	0.55	0.595	0.704
	6-10 ปี	3.74	0.54		
	11-15 ปี	3.71	0.69		
	16-20 ปี	3.58	0.64		
	21-25 ปี	3.66	0.67		
	26 ปีขึ้นไป	3.77	0.61		
5. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	ไม่เกิน 5 ปี	2.82	0.82	1.559	0.173
	6-10 ปี	2.78	1.04		
	11-15 ปี	2.75	0.85		
	16-20 ปี	2.50	0.95		
	21-25 ปี	2.79	0.90		
	26 ปีขึ้นไป	3.04	0.88		

ตารางที่ 62 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวัน อย่างเพียงพอ	ไม่เกิน 5 ปี	3.50	0.69	2.984	0.013*
	6-10 ปี	3.26	0.69		
	11-15 ปี	3.25	0.85		
	16-20 ปี	3.08	0.85		
	21-25 ปี	3.48	0.69		
	26 ปีขึ้นไป	3.64	0.69		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 28 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 23 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 26 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 29 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน

จากตารางที่ 62 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านร่างกาย หัวข้อ ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ และการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านร่างกาย หัวข้อ การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 63 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.57	0.69	1.501	0.191
	6-10 ปี	3.52	0.67		
	11-15 ปี	3.46	0.66		
	16-20 ปี	3.15	0.83		
	21-25 ปี	3.45	0.57		
	26 ปีขึ้นไป	3.24	0.89		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	4.04	0.88	4.634	0.001*
	6-10 ปี	3.61	0.89		
	11-15 ปี	3.50	0.89		
	16-20 ปี	2.81	0.90		
	21-25 ปี	3.10	1.15		
	26 ปีขึ้นไป	3.41	1.13		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	ไม่เกิน 5 ปี	4.11	0.79	1.325	0.263
	6-10 ปี	4.00	0.60		
	11-15 ปี	4.04	0.55		
	16-20 ปี	3.69	1.12		
	21-25 ปี	3.93	0.70		
	26 ปีขึ้นไป	4.20	0.74		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ไม่เกิน 5 ปี	3.68	0.82	1.204	0.309
	6-10 ปี	3.61	0.66		
	11-15 ปี	3.54	0.59		
	16-20 ปี	3.62	0.98		
	21-25 ปี	3.66	0.86		
	26 ปีขึ้นไป	3.89	0.75		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ไม่เกิน 5 ปี	3.89	0.69	1.218	0.309
	6-10 ปี	3.87	0.46		
	11-15 ปี	3.79	0.59		
	16-20 ปี	3.58	0.95		
	21-25 ปี	3.79	0.82		
	26 ปีขึ้นไป	4.01	0.69		

ตารางที่ 63 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.82	0.61	1.371	0.237
	6-10 ปี	3.70	0.64		
	11-15 ปี	3.83	0.64		
	16-20 ปี	3.50	0.81		
	21-25 ปี	3.52	0.57		
	26 ปีขึ้นไป	3.78	0.76		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ไม่เกิน 5 ปี	3.71	0.90	3.517	0.005*
	6-10 ปี	3.87	0.69		
	11-15 ปี	4.08	0.78		
	16-20 ปี	3.96	0.72		
	21-25 ปี	4.14	0.74		
	26 ปีขึ้นไป	4.35	0.78		
8. การมีความสุขในการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.71	0.81	2.489	0.033*
	6-10 ปี	3.83	0.72		
	11-15 ปี	3.88	0.54		
	16-20 ปี	3.46	0.91		
	21-25 ปี	3.62	0.68		
	26 ปีขึ้นไป	4.00	0.79		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ไม่เกิน 5 ปี	3.68	1.02	0.716	0.612
	6-10 ปี	3.61	0.66		
	11-15 ปี	3.79	0.59		
	16-20 ปี	3.46	0.76		
	21-25 ปี	3.45	0.74		
	26 ปีขึ้นไป	3.53	0.90		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 28 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 23 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 26 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 29 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน

จากตารางที่ 63 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตใจ หัวข้อ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน และการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน ก็มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตใจ หัวข้อ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว และการมีความสุขในการทำงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 64** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.61	0.79	1.206	0.308
	6-10 ปี	3.48	0.79		
	11-15 ปี	3.50	0.66		
	16-20 ปี	3.23	0.86		
	21-25 ปี	3.24	0.99		
	26 ปีขึ้นไป	3.24	0.87		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.71	0.81	1.559	0.173
	6-10 ปี	3.52	0.79		
	11-15 ปี	3.33	0.57		
	16-20 ปี	3.15	1.01		
	21-25 ปี	3.21	1.05		
	26 ปีขึ้นไป	3.38	0.86		
3. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	4.11	0.57	4.597	0.001*
	6-10 ปี	3.78	0.80		
	11-15 ปี	3.63	0.65		
	16-20 ปี	3.35	0.94		
	21-25 ปี	3.48	0.95		
	26 ปีขึ้นไป	3.51	0.85		

**ตารางที่ 64** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	ไม่เกิน 5 ปี	3.93	0.66	1.795	0.124
	6-10 ปี	4.00	0.52		
	11-15 ปี	4.04	0.55		
	16-20 ปี	3.85	0.78		
	21-25 ปี	3.90	0.67		
	26 ปีขึ้นไป	4.22	0.65		
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา	ไม่เกิน 5 ปี	3.57	1.00	2.448	0.187
	6-10 ปี	3.78	0.52		
	11-15 ปี	3.79	0.78		
	16-20 ปี	3.15	1.08		
	21-25 ปี	3.28	0.88		
	26 ปีขึ้นไป	3.58	0.88		
6. ความสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 5 ปี	4.11	0.57	3.030	0.059
	6-10 ปี	4.13	0.76		
	11-15 ปี	3.79	0.59		
	16-20 ปี	3.54	0.95		
	21-25 ปี	3.45	1.09		
	26 ปีขึ้นไป	3.95	0.72		
7. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	ไม่เกิน 5 ปี	3.71	0.66	3.648	0.004*
	6-10 ปี	3.83	0.83		
	11-15 ปี	3.46	0.83		
	16-20 ปี	3.04	0.96		
	21-25 ปี	3.10	1.01		
	26 ปีขึ้นไป	3.36	0.80		
8. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.61	0.63	2.945	0.055
	6-10 ปี	3.52	0.67		
	11-15 ปี	3.67	0.64		
	16-20 ปี	2.92	1.32		
	21-25 ปี	3.03	0.98		
	26 ปีขึ้นไป	3.35	0.77		



ตารางที่ 64 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
9. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จาก ผู้บริหาร	ไม่เกิน 5 ปี	3.54	0.96	2.620	0.065
	6-10 ปี	2.91	0.79		
	11-15 ปี	3.38	0.82		
	16-20 ปี	2.69	1.23		
	21-25 ปี	3.03	1.15		
	26 ปีขึ้นไป	3.31	0.94		
10. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จาก เพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.75	0.97	2.758	0.020*
	6-10 ปี	3.39	0.89		
	11-15 ปี	3.46	0.59		
	16-20 ปี	3.08	0.98		
	21-25 ปี	3.10	0.94		
	26 ปีขึ้นไป	3.15	0.84		
11. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.68	0.98	1.431	0.214
	6-10 ปี	3.74	0.81		
	11-15 ปี	3.88	0.85		
	16-20 ปี	3.46	0.76		
	21-25 ปี	3.48	0.87		
	26 ปีขึ้นไป	3.45	0.76		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 28 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 23 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 26 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 29 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน

จากตารางที่ 64 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม หัวข้อ ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ความสามารถพูดคุยกับ *ผู้บังคับบัญชา* ความสามารถพูดคุยกับ *เพื่อนร่วมงาน* การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จาก *ผู้บริหาร* และการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน ก็มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม หัวข้อ คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน และการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 65 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. มีความปลอดภัยในชีวิตและในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.82	0.86	0.285	0.921
	6-10 ปี	3.61	0.84		
	11-15 ปี	3.79	0.78		
	16-20 ปี	3.73	0.78		
	21-25 ปี	3.72	0.96		
	26 ปีขึ้นไป	3.82	0.82		
2. ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	ไม่เกิน 5 ปี	3.75	0.84	0.447	0.815
	6-10 ปี	3.78	0.74		
	11-15 ปี	3.67	0.92		
	16-20 ปี	3.54	0.86		
	21-25 ปี	3.52	0.87		
	26 ปีขึ้นไป	3.65	0.78		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	ไม่เกิน 5 ปี	3.71	0.81	0.299	0.913
	6-10 ปี	3.74	0.81		
	11-15 ปี	3.67	0.70		
	16-20 ปี	3.81	0.80		
	21-25 ปี	3.90	0.67		
	26 ปีขึ้นไป	3.76	0.77		
4. การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา	ไม่เกิน 5 ปี	3.89	0.63	0.868	0.504
	6-10 ปี	3.83	0.58		
	11-15 ปี	3.75	0.68		
	16-20 ปี	3.62	0.75		
	21-25 ปี	3.66	0.77		
	26 ปีขึ้นไป	3.88	0.78		

ตารางที่ 65 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม  
จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน(ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	ไม่เกิน 5 ปี	4.00	0.77	1.638	0.152
	6-10 ปี	3.74	0.81		
	11-15 ปี	3.92	0.72		
	16-20 ปี	4.00	0.75		
	21-25 ปี	4.00	0.76		
	26 ปีขึ้นไป	4.19	0.63		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในขณะทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.75	0.70	0.584	0.713
	6-10 ปี	3.87	0.55		
	11-15 ปี	3.54	0.66		
	16-20 ปี	3.73	0.72		
	21-25 ปี	3.66	0.81		
	26 ปีขึ้นไป	3.74	0.72		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบัน การศึกษา จัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น	ไม่เกิน 5 ปี	3.36	0.91	1.808	0.113
	6-10 ปี	3.61	0.72		
	11-15 ปี	3.21	0.72		
	16-20 ปี	2.88	0.91		
	21-25 ปี	3.28	1.03		
	26 ปีขึ้นไป	3.28	0.85		
8. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ไม่เกิน 5 ปี	3.46	0.84	2.939	0.014*
	6-10 ปี	3.65	0.71		
	11-15 ปี	3.42	0.83		
	16-20 ปี	2.92	0.80		
	21-25 ปี	3.21	0.90		
	26 ปีขึ้นไป	3.50	0.75		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี

จำนวน 28 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี

จำนวน 23 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี

จำนวน 24 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี

จำนวน 26 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 21-25 ปี

จำนวน 29 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 26 ปีขึ้นไป

จำนวน 74 คน

จากตารางที่ 65 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันนั้น มีปัจจัยย่อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในระหว่างการเดินทาง มาที่ทำงาน ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในขณะที่ทำงาน และความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบันการศึกษาจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยย่อยการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 66** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.32	0.77	0.655	0.658
	6-10 ปี	3.39	0.66		
	11-15 ปี	3.33	0.70		
	16-20 ปี	3.04	0.82		
	21-25 ปี	3.24	0.99		
	26 ปีขึ้นไป	3.22	0.75		
2. งานที่ทำทุกวันนี้น่าสามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ไม่เกิน 5 ปี	3.32	0.82	3.342	0.006*
	6-10 ปี	3.39	0.72		
	11-15 ปี	3.92	0.65		
	16-20 ปี	3.50	0.95		
	21-25 ปี	3.38	0.94		
	26 ปีขึ้นไป	3.84	0.81		
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม	ไม่เกิน 5 ปี	3.54	0.88	0.619	0.685
	6-10 ปี	3.74	0.75		
	11-15 ปี	3.63	0.77		
	16-20 ปี	3.50	0.99		
	21-25 ปี	3.55	1.02		
	26 ปีขึ้นไป	3.77	0.90		

ตารางที่ 66 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ  
จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากร ในองค์กรแห่งนี้	ไม่เกิน 5 ปี	3.93	0.72	1.669	0.153
	6-10 ปี	4.09	0.67		
	11-15 ปี	3.79	0.59		
	16-20 ปี	3.73	1.00		
	21-25 ปี	3.59	0.95		
	26 ปีขึ้นไป	4.04	0.84		
5. การมีความคิดที่จะลาออกไป หางานใหม่*	ไม่เกิน 5 ปี	3.75	1.01	2.139	0.062
	6-10 ปี	3.78	0.85		
	11-15 ปี	4.08	1.06		
	16-20 ปี	3.81	1.23		
	21-25 ปี	4.07	1.10		
	26 ปีขึ้นไป	4.35	1.10		
6. ความมั่นใจในความมั่นคง ของสถาบันการศึกษา และทีม ผู้บริหาร	ไม่เกิน 5 ปี	3.79	0.92	3.527	0.004*
	6-10 ปี	3.26	0.81		
	11-15 ปี	3.58	0.97		
	16-20 ปี	3.23	0.65		
	21-25 ปี	3.41	0.78		
	26 ปีขึ้นไป	3.84	0.84		
7. การใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงานได้อย่างเต็มที่	ไม่เกิน 5 ปี	3.96	0.79	2.124	0.072
	6-10 ปี	4.04	0.56		
	11-15 ปี	3.96	0.62		
	16-20 ปี	3.69	0.68		
	21-25 ปี	3.59	1.02		
	26 ปีขึ้นไป	4.09	0.73		
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียง ของคณะฯ	ไม่เกิน 5 ปี	3.00	0.94	1.756	0.124
	6-10 ปี	3.39	0.89		
	11-15 ปี	3.54	0.83		
	16-20 ปี	3.35	0.98		
	21-25 ปี	3.41	0.91		
	26 ปีขึ้นไป	3.58	0.92		

ตารางที่ 66 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
9. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ไม่เกิน 5 ปี	3.39	0.74	1.303	0.264
	6-10 ปี	3.48	0.67		
	11-15 ปี	3.63	0.71		
	16-20 ปี	3.42	0.64		
	21-25 ปี	3.28	0.92		
	26 ปีขึ้นไป	3.64	0.75		
10. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ไม่เกิน 5 ปี	3.39	0.92	0.651	0.661
	6-10 ปี	3.48	0.79		
	11-15 ปี	3.67	0.64		
	16-20 ปี	3.42	0.70		
	21-25 ปี	3.45	0.95		
	26 ปีขึ้นไป	3.64	0.90		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 28 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 23 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 26 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 29 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน

จากตารางที่ 66 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ หัวข้อ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ การไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง และความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน ก็มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ หัวข้อ งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษา และทีมผู้บริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 67 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต  
จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้าน ความมั่นคงในชีวิต	ระยะเวลาการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	ไม่เกิน 5 ปี	3.04	0.64	8.135	0.000*
	6-10 ปี	2.96	0.71		
	11-15 ปี	3.29	0.81		
	16-20 ปี	3.35	0.69		
	21-25 ปี	3.28	0.84		
	26 ปีขึ้นไป	3.84	0.78		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ไม่เกิน 5 ปี	3.36	0.73	2.957	0.018*
	6-10 ปี	3.09	0.67		
	11-15 ปี	3.71	0.91		
	16-20 ปี	3.42	1.30		
	21-25 ปี	3.31	1.00		
	26 ปีขึ้นไป	3.66	0.76		
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้	ไม่เกิน 5 ปี	2.79	0.83	6.414	0.000*
	6-10 ปี	2.61	0.66		
	11-15 ปี	3.13	0.80		
	16-20 ปี	3.23	0.95		
	21-25 ปี	3.00	0.96		
	26 ปีขึ้นไป	3.55	0.85		
4. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี อย่างเพียงพอ	ไม่เกิน 5 ปี	2.32	1.06	10.034	0.000*
	6-10 ปี	1.87	0.92		
	11-15 ปี	3.21	0.83		
	16-20 ปี	3.00	1.36		
	21-25 ปี	3.14	1.25		
	26 ปีขึ้นไป	3.30	1.07		
5. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ไม่เกิน 5 ปี	2.68	0.82	2.218	0.062
	6-10 ปี	2.70	0.82		
	11-15 ปี	3.29	0.96		
	16-20 ปี	2.96	1.25		
	21-25 ปี	3.03	0.94		
	26 ปีขึ้นไป	3.12	0.79		

ตารางที่ 67 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน(ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่เกิน 5 ปี	2.04	1.23	2.477	0.039*
	6-10 ปี	2.57	0.66		
	11-15 ปี	2.92	0.83		
	16-20 ปี	2.69	1.05		
	21-25 ปี	2.76	1.06		
	26 ปีขึ้นไป	2.86	1.00		
7. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ไม่เกิน 5 ปี	3.46	0.84	1.902	0.104
	6-10 ปี	3.70	0.82		
	11-15 ปี	3.75	0.68		
	16-20 ปี	3.35	0.69		
	21-25 ปี	3.34	1.17		
	26 ปีขึ้นไป	3.76	0.81		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 28 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 23 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 26 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 29 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน

จากตารางที่ 67 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต หัวข้อ ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน ก็มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต หัวข้อ การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้ การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ และการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



**ตารางที่ 68** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ไม่เกิน 5 ปี	3.94	0.55	3.958	0.002*
	6-10 ปี	3.77	0.43		
	11-15 ปี	3.75	0.57		
	16-20 ปี	3.38	0.73		
	21-25 ปี	3.60	0.62		
	26 ปีขึ้นไป	3.90	0.58		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 28 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 23 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 26 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 29 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน

จากตารางที่ 68 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันนั้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 69** การเปรียบเทียบแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	3.94	-	0.298	0.244	0.001*	0.029*	0.761
6-10 ปี	3.77		-	0.916	0.023*	0.299	0.344
11-15 ปี	3.75			-	0.029*	0.348	0.275
16-20 ปี	3.38				-	0.180	0.000*
21-25 ปี	3.60					-	0.019*
26 ปีขึ้นไป	3.90						-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 69 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในส่วนของบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 26 ปีขึ้นไป ก็มีค่าเฉลี่ยมากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 21-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 70 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	ไม่เกิน 5 ปี	3.82	0.72	2.240	0.052
	6-10 ปี	3.87	0.63		
	11-15 ปี	3.88	0.68		
	16-20 ปี	3.62	0.85		
	21-25 ปี	3.83	0.93		
	26 ปีขึ้นไป	4.14	0.73		
2. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้*	ไม่เกิน 5 ปี	4.36	0.91	3.280	0.007*
	6-10 ปี	3.74	0.92		
	11-15 ปี	3.67	1.31		
	16-20 ปี	3.23	1.37		
	21-25 ปี	3.41	1.15		
	26 ปีขึ้นไป	3.81	1.11		
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	3.64	0.68	1.457	0.206
	6-10 ปี	3.70	0.56		
	11-15 ปี	3.71	0.69		
	16-20 ปี	3.31	0.79		
	21-25 ปี	3.55	0.91		
	26 ปีขึ้นไป	3.76	0.81		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 28 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 23 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 26 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 29 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน

จากตารางที่ 70 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันนั้น มีปัจจัยย่อย หัวข้อ การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยย่อย หัวข้อ การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

### 6.) การจำแนกตามประเภทของบุคลากร

ตารางที่ 71 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ข้าราชการ	3.59	0.48	0.984	0.429
	พนักงานวิชาการ	3.76	0.41		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.61	0.29		
	ลูกจ้างประจำ	3.68	0.45		
	พนักงานชั่วคราว	3.54	0.43		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.53	0.51		
2. ด้านจิตใจ	ข้าราชการ	3.72	0.46	3.445	0.005*
	พนักงานวิชาการ	3.82	0.47		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.95	0.42		
	ลูกจ้างประจำ	3.81	0.49		
	พนักงานชั่วคราว	3.72	0.45		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.43	0.63		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ข้าราชการ	3.42	0.70	1.913	0.094
	พนักงานวิชาการ	3.51	0.69		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.84	0.64		
	ลูกจ้างประจำ	3.50	0.52		
	พนักงานชั่วคราว	3.65	0.53		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.36	0.58		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ข้าราชการ	3.59	0.43	2.269	0.071
	พนักงานวิชาการ	3.71	0.50		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.88	0.45		
	ลูกจ้างประจำ	3.77	0.49		
	พนักงานชั่วคราว	3.59	0.62		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.49	0.63		

ตารางที่ 71 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
5. ด้านจิตวิญญาณ	ข้าราชการ	3.64	0.56	4.862	0.000*
	พนักงานวิชาการ	3.83	0.49		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.86	0.37		
	ลูกจ้างประจำ	3.76	0.50		
	พนักงานชั่วคราว	3.40	0.51		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.34	0.58		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ข้าราชการ	3.45	0.58	11.854	0.000*
	พนักงานวิชาการ	3.55	0.59		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.28	0.45		
	ลูกจ้างประจำ	3.30	0.60		
	พนักงานชั่วคราว	2.59	0.51		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2.71	0.67		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการ จำนวน 45 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานวิชาการ จำนวน 14 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 17 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 76 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 20 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 32 คน

จากตารางที่ 71 พบว่า ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 72 การเปรียบเทียบแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการ	พนักงานวิชาการ	พนักงานปฏิบัติการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานชั่วคราว	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.72	-	0.518	0.108	0.355	0.978	0.012*
พนักงานวิชาการ	3.82		-	0.470	0.935	0.585	0.016*
พนักงานปฏิบัติการ	3.95			-	0.290	0.172	0.001*
ลูกจ้างประจำ	3.81				-	0.507	0.000*
พนักงานชั่วคราว	3.72					-	0.039*
ลูกจ้างชั่วคราว	3.43						-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 72 พบว่า บุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานวิชาการ พนักงานปฏิบัติการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานชั่วคราว มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 73 การเปรียบเทียบแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการ	พนักงานวิชาการ	พนักงานปฏิบัติการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานชั่วคราว	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.64	-	0.229	0.135	0.194	0.089	0.014*
พนักงานวิชาการ	3.83		-	0.871	0.670	0.018*	0.004*
พนักงานปฏิบัติการ	3.86			-	0.497	0.008*	0.001*
ลูกจ้างประจำ	3.76				-	0.006*	0.000*
พนักงานชั่วคราว	3.40					-	0.688
ลูกจ้างชั่วคราว	3.34						-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 73 พบว่า บุคลากรประเภทข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานวิชาการ พนักงานปฏิบัติการ และลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่าบุคลากรประเภทพนักงานชั่วคราว และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 74 การเปรียบเทียบแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต  
จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการ	พนักงานวิชาการ	พนักงานปฏิบัติการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานชั่วคราว	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.45	-	0.566	0.310	0.174	0.000*	0.000*
พนักงานวิชาการ	3.55		-	0.198	0.139	0.000*	0.000*
พนักงานปฏิบัติการ	3.28			-	0.901	0.001*	0.001*
ลูกจ้างประจำ	3.30				-	0.000*	0.000*
พนักงานชั่วคราว	2.59					-	0.502
ลูกจ้างชั่วคราว	2.71						-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 74 พบว่า บุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานวิชาการ พนักงานปฏิบัติการ และลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่าบุคลากรประเภทพนักงานชั่วคราว และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 75 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ข้าราชการ	3.47	0.79	0.469	0.799
	พนักงานวิชาการ	3.50	0.76		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.41	0.51		
	ลูกจ้างประจำ	3.49	0.79		
	พนักงานชั่วคราว	3.20	0.77		
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล*	ข้าราชการ	4.67	0.67	1.269	0.290
	พนักงานวิชาการ	4.64	0.93		
	พนักงานปฏิบัติการ	4.24	1.15		
	ลูกจ้างประจำ	4.53	0.92		
	พนักงานชั่วคราว	4.65	0.75		
	ลูกจ้างชั่วคราว	4.16	1.19		

ตารางที่ 75 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
3. การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	ข้าราชการ	3.67	0.60	1.653	0.161
	พนักงานวิชาการ	3.86	0.77		
	พนักงานปฏิบัติการ	4.00	0.50		
	ลูกจ้างประจำ	3.83	0.66		
	พนักงานชั่วคราว	3.90	0.64		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.63	0.55		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ข้าราชการ	3.76	0.68	0.500	0.775
	พนักงานวิชาการ	3.86	0.54		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.82	0.39		
	ลูกจ้างประจำ	3.70	0.65		
	พนักงานชั่วคราว	3.70	0.66		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.66	0.55		
5. การออกกำลังกายสม่ำเสมอ	ข้าราชการ	2.67	0.95	1.707	0.135
	พนักงานวิชาการ	3.21	0.80		
	พนักงานปฏิบัติการ	2.76	0.75		
	ลูกจ้างประจำ	2.95	0.80		
	พนักงานชั่วคราว	2.50	1.00		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2.94	1.08		
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ข้าราชการ	3.29	0.82	1.466	0.202
	พนักงานวิชาการ	3.50	0.52		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.41	0.71		
	ลูกจ้างประจำ	3.61	0.69		
	พนักงานชั่วคราว	3.30	0.80		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.31	0.82		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการ จำนวน 45 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานวิชาการ จำนวน 14 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 17 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 76 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 20 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 32 คน



จากตารางที่ 75 พบว่า ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย หัวข้อ ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 76 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ข้าราชการ	3.36	0.74	0.243	0.943
	พนักงานวิชาการ	3.50	0.52		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.41	0.62		
	ลูกจ้างประจำ	3.30	0.88		
	พนักงานชั่วคราว	3.45	0.83		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.38	0.71		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ข้าราชการ	3.13	1.18	5.788	0.000*
	พนักงานวิชาการ	3.14	1.17		
	พนักงานปฏิบัติการ	4.12	0.60		
	ลูกจ้างประจำ	3.39	1.03		
	พนักงานชั่วคราว	3.90	0.85		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.25	1.05		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	ข้าราชการ	4.00	0.60	3.670	0.006*
	พนักงานวิชาการ	4.21	0.70		
	พนักงานปฏิบัติการ	4.41	0.51		
	ลูกจ้างประจำ	4.16	0.75		
	พนักงานชั่วคราว	4.10	0.79		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.53	0.98		

ตารางที่ 76 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามประเภทของบุคลากร(ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
4. ความพึงพอใจในความ เป็นอยู่ทุกวันนี้	ข้าราชการ	3.76	0.83	4.313	0.001*
	พนักงานวิชาการ	3.79	0.70		
	พนักงานปฏิบัติการ	4.06	0.56		
	ลูกจ้างประจำ	3.84	0.71		
	พนักงานชั่วคราว	3.70	0.80		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.19	0.82		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จ ของงานที่ได้รับมอบหมาย	ข้าราชการ	3.80	0.69	4.326	0.001*
	พนักงานวิชาการ	3.93	0.62		
	พนักงานปฏิบัติการ	4.12	0.60		
	ลูกจ้างประจำ	4.04	0.66		
	พนักงานชั่วคราว	3.85	0.75		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.41	0.80		
6. การมีสมาธิตลอดเวลาใน การทำงาน	ข้าราชการ	3.58	0.72	1.608	0.160
	พนักงานวิชาการ	3.86	0.66		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.82	0.64		
	ลูกจ้างประจำ	3.84	0.69		
	พนักงานชั่วคราว	3.60	0.82		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.53	0.62		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของ คนในครอบครัว	ข้าราชการ	4.27	0.75	4.326	0.001*
	พนักงานวิชาการ	4.36	0.75		
	พนักงานปฏิบัติการ	4.00	0.79		
	ลูกจ้างประจำ	4.25	0.75		
	พนักงานชั่วคราว	3.75	0.64		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.66	0.90		
8. การมีความสุขในการทำงาน	ข้าราชการ	3.67	0.93	1.807	0.113
	พนักงานวิชาการ	3.93	0.73		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.94	0.66		
	ลูกจ้างประจำ	3.96	0.70		
	พนักงานชั่วคราว	3.70	0.66		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.56	0.80		

ตารางที่ 76 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามประเภทของบุคลากร(ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ ในยามทุกข์	ข้าราชการ	3.91	0.63	3.371	0.305
	พนักงานวิชาการ	3.64	0.63		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.65	0.93		
	ลูกจ้างประจำ	3.46	0.86		
	พนักงานชั่วคราว	3.45	1.05		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.34	0.70		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการ จำนวน 45 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานวิชาการ จำนวน 14 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 17 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 76 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 20 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 32 คน

จากตารางที่ 76 พบว่า ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย หัวข้อ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน การมีความสุขในการทำงาน และการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย หัวข้อ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 77 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	ข้าราชการ	3.42	0.94	0.947	0.452
	พนักงานวิชาการ	3.36	0.93		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.59	0.94		
	ลูกจ้างประจำ	3.26	0.84		
	พนักงานชั่วคราว	3.55	0.61		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.19	0.78		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	ข้าราชการ	3.44	0.99	0.985	0.428
	พนักงานวิชาการ	3.36	1.08		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.71	1.05		
	ลูกจ้างประจำ	3.29	0.85		
	พนักงานชั่วคราว	3.55	0.51		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.25	0.72		
3. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	ข้าราชการ	3.51	0.84	1.278	0.275
	พนักงานวิชาการ	3.36	0.84		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.82	1.19		
	ลูกจ้างประจำ	3.59	0.80		
	พนักงานชั่วคราว	3.95	0.83		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.59	0.67		
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	ข้าราชการ	4.02	0.58	2.231	0.053
	พนักงานวิชาการ	3.93	0.62		
	พนักงานปฏิบัติการ	4.24	0.56		
	ลูกจ้างประจำ	4.17	0.66		
	พนักงานชั่วคราว	3.90	0.79		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.78	0.66		
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา	ข้าราชการ	3.47	1.01	4.105	0.640
	พนักงานวิชาการ	3.29	0.91		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.94	0.56		
	ลูกจ้างประจำ	3.59	0.84		
	พนักงานชั่วคราว	3.90	0.55		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.13	1.01		

ตารางที่ 77 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
6. ความสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	ข้าราชการ	3.67	0.98	1.767	0.121
	พนักงานวิชาการ	3.57	0.85		
	พนักงานปฏิบัติการ	4.12	0.99		
	ลูกจ้างประจำ	3.88	0.71		
	พนักงานชั่วคราว	4.15	0.67		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.81	0.69		
7. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	ข้าราชการ	3.13	0.97	1.634	0.153
	พนักงานวิชาการ	3.36	0.93		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.71	0.99		
	ลูกจ้างประจำ	3.38	0.80		
	พนักงานชั่วคราว	3.55	0.89		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.56	0.76		
8. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	ข้าราชการ	3.33	0.95	1.996	0.081
	พนักงานวิชาการ	3.57	0.76		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.76	0.75		
	ลูกจ้างประจำ	3.30	0.82		
	พนักงานชั่วคราว	3.50	0.76		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.03	1.00		
9. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากผู้บริหาร	ข้าราชการ	2.93	1.01	3.171	0.062
	พนักงานวิชาการ	3.50	1.09		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.82	0.88		
	ลูกจ้างประจำ	3.30	0.95		
	พนักงานชั่วคราว	2.90	0.97		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2.97	1.03		
10. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน	ข้าราชการ	3.16	0.88	1.363	0.240
	พนักงานวิชาการ	3.50	0.76		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.65	0.93		
	ลูกจ้างประจำ	3.18	0.83		
	พนักงานชั่วคราว	3.50	0.83		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.25	1.08		

ตารางที่ 77 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
11. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงาน	ข้าราชการ	3.51	0.73	1.342	0.248
	พนักงานวิชาการ	3.79	0.89		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.94	0.83		
	ลูกจ้างประจำ	3.51	0.83		
	พนักงานชั่วคราว	3.70	0.92		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.41	0.88		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการ จำนวน 45 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานวิชาการ จำนวน 14 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 17 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 76 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 20 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 32 คน

จากตารางที่ 77 พบว่า ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย หัวข้อ ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ความสามารถพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชา ความสามารถพูดคุยกับ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จาก ผู้บริหาร การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จาก เพื่อนร่วมงาน และการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 78 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน	ข้าราชการ	3.76	0.74	2.390	0.087
	พนักงานวิชาการ	3.93	0.92		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.88	0.70		
	ลูกจ้างประจำ	3.93	0.84		
	พนักงานชั่วคราว	3.35	0.93		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.53	0.80		
2 ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	ข้าราชการ	3.47	0.79	1.121	0.350
	พนักงานวิชาการ	3.57	0.65		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.71	0.69		
	ลูกจ้างประจำ	3.75	0.82		
	พนักงานชั่วคราว	3.45	1.05		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.78	0.83		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	ข้าราชการ	3.82	0.65	1.716	0.133
	พนักงานวิชาการ	3.71	0.61		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.94	0.66		
	ลูกจ้างประจำ	3.86	0.78		
	พนักงานชั่วคราว	3.70	0.92		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.44	0.80		
4. การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา	ข้าราชการ	3.80	0.69	3.548	0.054
	พนักงานวิชาการ	3.71	0.83		
	พนักงานปฏิบัติการ	4.18	0.39		
	ลูกจ้างประจำ	3.87	0.68		
	พนักงานชั่วคราว	3.70	0.73		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.50	0.84		
5. การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	ข้าราชการ	4.04	0.64	2.742	0.060
	พนักงานวิชาการ	4.29	0.61		
	พนักงานปฏิบัติการ	4.00	0.87		
	ลูกจ้างประจำ	4.17	0.64		
	พนักงานชั่วคราว	3.85	0.75		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.69	0.86		

ตารางที่ 78 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	ข้าราชการ	3.67	0.74	1.152	0.334
	พนักงานวิชาการ	3.57	0.85		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.94	0.56		
	ลูกจ้างประจำ	3.82	0.65		
	พนักงานชั่วคราว	3.65	0.88		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.56	0.67		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบันการศึกษา จัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น	ข้าราชการ	3.09	0.87	0.969	0.438
	พนักงานวิชาการ	3.36	0.93		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.59	0.80		
	ลูกจ้างประจำ	3.30	0.83		
	พนักงานชั่วคราว	3.35	0.99		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.19	0.93		
8. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ข้าราชการ	3.04	0.88	3.335	0.078
	พนักงานวิชาการ	3.50	0.86		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.76	0.75		
	ลูกจ้างประจำ	3.47	0.66		
	พนักงานชั่วคราว	3.65	0.81		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.25	0.92		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการ จำนวน 45 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานวิชาการ จำนวน 14 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 17 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 76 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 20 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 32 คน

จากตารางที่ 78 พบว่า ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย หัวข้อ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในระหว่างการเดินทาง มาที่ทำงาน ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในขณะที่ทำงาน ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบัน การศึกษาจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน



ห้องทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น และการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 79 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ข้าราชการ	3.09	0.85	1.176	0.323
	พนักงานวิชาการ	3.21	1.05		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.59	0.80		
	ลูกจ้างประจำ	3.30	0.71		
	พนักงานชั่วคราว	3.15	0.88		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.22	0.61		
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ข้าราชการ	3.78	0.90	4.957	0.000*
	พนักงานวิชาการ	4.00	0.78		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.82	0.53		
	ลูกจ้างประจำ	3.72	0.81		
	พนักงานชั่วคราว	3.25	0.79		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.09	0.82		
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม	ข้าราชการ	3.49	1.04	2.705	0.071
	พนักงานวิชาการ	3.93	0.62		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.94	0.43		
	ลูกจ้างประจำ	3.79	0.87		
	พนักงานชั่วคราว	3.50	0.83		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.38	0.98		
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	ข้าราชการ	3.84	0.95	1.709	0.147
	พนักงานวิชาการ	4.07	0.73		
	พนักงานปฏิบัติการ	4.00	0.61		
	ลูกจ้างประจำ	4.03	0.75		
	พนักงานชั่วคราว	3.95	0.69		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.50	0.95		

ตารางที่ 79 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
5. การมีความคิดที่จะลาออกไป หางานใหม่*	ข้าราชการ	4.16	0.98	3.638	0.004*
	พนักงานวิชาการ	4.07	0.83		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.82	1.24		
	ลูกจ้างประจำ	4.37	1.12		
	พนักงานชั่วคราว	3.40	0.75		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.75	1.16		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของ สถาบันการศึกษา และทีม ผู้บริหาร	ข้าราชการ	3.36	0.77	3.301	0.329
	พนักงานวิชาการ	3.50	1.02		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.59	1.06		
	ลูกจ้างประจำ	3.88	0.75		
	พนักงานชั่วคราว	3.30	1.08		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.50	0.76		
7. การใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่	ข้าราชการ	3.89	0.89	2.506	0.032*
	พนักงานวิชาการ	4.07	0.73		
	พนักงานปฏิบัติการ	4.35	0.61		
	ลูกจ้างประจำ	4.00	0.69		
	พนักงานชั่วคราว	3.80	0.70		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.63	0.79		
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียง ของคณะฯ	ข้าราชการ	3.60	0.89	3.885	0.002*
	พนักงานวิชาการ	3.71	0.73		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.76	0.75		
	ลูกจ้างประจำ	3.49	0.90		
	พนักงานชั่วคราว	3.10	0.91		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2.91	1.00		
9. การมีโอกาสได้พัฒนาความ สามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ข้าราชการ	3.56	0.79	2.606	0.026*
	พนักงานวิชาการ	3.79	0.58		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.82	0.64		
	ลูกจ้างประจำ	3.54	0.76		
	พนักงานชั่วคราว	3.30	0.73		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.19	0.74		

ตารางที่ 79 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
10. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ข้าราชการ	3.62	0.89	2.560	0.092
	พนักงานวิชาการ	3.93	0.73		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.88	0.78		
	ลูกจ้างประจำ	3.53	0.84		
	พนักงานชั่วคราว	3.25	.91		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.25	0.73		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการ จำนวน 45 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานวิชาการ จำนวน 14 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 17 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 76 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 20 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 32 คน

จากตารางที่ 79 พบว่า ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย หัวข้อ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ และความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษาและทีมผู้บริหาร ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย หัวข้อ งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต การไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 80 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต  
จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยย่อยด้าน ความมั่นคงในชีวิต	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	ข้าราชการ	3.49	0.82	8.751	0.108
	พนักงานวิชาการ	3.64	0.63		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.65	0.70		
	ลูกจ้างประจำ	3.66	0.83		
	พนักงานชั่วคราว	2.70	0.73		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.00	0.57		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม	ข้าราชการ	3.73	0.75	4.115	0.087
	พนักงานวิชาการ	3.93	0.73		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.47	0.62		
	ลูกจ้างประจำ	3.54	0.94		
	พนักงานชั่วคราว	3.15	0.81		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.00	1.02		
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการ ต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้	ข้าราชการ	3.20	0.89	6.703	0.000*
	พนักงานวิชาการ	3.36	0.63		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.18	0.73		
	ลูกจ้างประจำ	3.49	0.92		
	พนักงานชั่วคราว	2.45	0.76		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2.75	0.80		
4. การได้รับการตรวจสุขภาพ ประจำปีอย่างเพียงพอ	ข้าราชการ	3.58	0.87	10.485	0.000*
	พนักงานวิชาการ	3.29	1.20		
	พนักงานปฏิบัติการ	2.94	1.14		
	ลูกจ้างประจำ	3.07	1.17		
	พนักงานชั่วคราว	2.00	0.97		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2.13	1.04		
5. ความสามารถเก็บออมเงิน ไว้ใช้ในยามจำเป็น ได้เพียงพอ	ข้าราชการ	3.38	0.75	6.550	0.000*
	พนักงานวิชาการ	3.79	0.89		
	พนักงานปฏิบัติการ	2.94	0.56		
	ลูกจ้างประจำ	2.95	0.89		
	พนักงานชั่วคราว	2.60	0.75		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2.53	1.08		

ตารางที่ 80 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ข้าราชการ	3.07	0.81	5.232	0.000*
	พนักงานวิชาการ	3.07	1.21		
	พนักงานปฏิบัติการ	2.82	1.02		
	ลูกจ้างประจำ	2.74	1.00		
	พนักงานชั่วคราว	2.10	0.91		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2.16	1.05		
7. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ข้าราชการ	3.69	0.85	2.437	0.062
	พนักงานวิชาการ	3.79	0.70		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.94	0.56		
	ลูกจ้างประจำ	3.64	0.89		
	พนักงานชั่วคราว	3.15	0.88		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.38	0.87		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการ จำนวน 45 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานวิชาการ จำนวน 14 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 17 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 76 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 20 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 32 คน

จากตารางที่ 80 พบว่า ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย หัวข้อ การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย หัวข้อ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้ การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ และการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 81 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ข้าราชการ	3.82	0.68	1.722	0.131
	พนักงานวิชาการ	4.00	0.76		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.84	0.50		
	ลูกจ้างประจำ	3.77	0.53		
	พนักงานชั่วคราว	3.80	0.45		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.51	0.70		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการ จำนวน 45 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานวิชาการ จำนวน 14 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 17 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 76 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 20 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 32 คน

จากตารางที่ 81 พบว่า ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 82 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	ข้าราชการ	3.84	0.93	2.417	0.037*
	พนักงานวิชาการ	4.00	0.88		
	พนักงานปฏิบัติการ	4.12	0.70		
	ลูกจ้างประจำ	4.09	0.66		
	พนักงานชั่วคราว	3.65	0.59		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.66	0.79		
2. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้*	ข้าราชการ	4.07	1.10	3.314	0.007*
	พนักงานวิชาการ	4.21	1.19		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.65	1.06		
	ลูกจ้างประจำ	3.46	1.09		
	พนักงานชั่วคราว	4.20	1.01		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.44	1.34		
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	ข้าราชการ	3.56	0.84	1.103	0.360
	พนักงานวิชาการ	3.79	0.80		
	พนักงานปฏิบัติการ	3.76	0.56		
	ลูกจ้างประจำ	3.75	0.80		
	พนักงานชั่วคราว	3.55	0.51		
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.44	0.80		

\* ข้อความทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการ จำนวน 45 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานวิชาการ จำนวน 14 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 17 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 76 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานชั่วคราว จำนวน 20 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 32 คน

จากตารางที่ 82 พบว่า ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย หัวข้อ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ทั้งนี้ ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย หัวข้อ การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง และการไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 7.) การจำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 83 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	สำนักงานคณะฯ	3.73	0.36	1.342	0.232
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.47	0.56		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.68	0.53		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.61	0.40		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.49	0.36		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.46	0.54		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.66	0.34		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.62	0.44		
2. ด้านจิตใจ	สำนักงานคณะฯ	3.80	0.41	1.769	0.110
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.76	0.69		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.90	0.47		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.83	0.36		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.62	0.44		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.45	0.77		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.67	0.40		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.61	0.52		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	สำนักงานคณะฯ	3.71	0.68	2.179	0.038*
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.79	0.67		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.51	0.53		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.41	0.72		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.51	0.44		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.39	0.70		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.39	0.50		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.24	0.53		



ตารางที่ 83 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	สำนักงานคณะฯ	3.77	0.54	1.058	0.392
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.66	0.35		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.64	0.59		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.68	0.48		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.63	0.37		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.46	0.60		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.82	0.42		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.61	0.58		
5. ด้านจิตวิญญาณ	สำนักงานคณะฯ	3.67	0.50	.956	0.464
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.64	0.61		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.70	0.51		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.56	0.44		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.78	0.60		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.43	0.73		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.72	0.51		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.53	0.50		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	สำนักงานคณะฯ	3.18	0.71	1.890	0.073
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.20	0.72		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.30	0.66		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.10	0.64		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.34	0.57		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	2.74	0.85		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.32	0.43		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.08	0.59		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานคณะฯ จำนวน 41 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช จำนวน 15 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาพืชศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ จำนวน 47 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและส่งเสริมเผยแพร่การเกษตร จำนวน 11 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาสัตวศาสตร์และสัตว์น้ำ จำนวน 18 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยสาริต และฝึกอบรมการเกษตรแม่เหียะ จำนวน 19 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางเกษตร จำนวน 27 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 83 พบว่าบุคลากรที่มีสังกัดการปฏิบัติงานแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 84** การเปรียบเทียบแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	สำนักงานคณะฯ	กีฏวิทยาและโรคพืช	พืชศาสตร์ฯ	เศรษฐศาสตร์ฯ	สัตวศาสตร์ฯ	ศูนย์วิจัยสัตว์แม่เหิยะ	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง
สำนักงานคณะฯ	3.71	-	0.643	0.118	0.147	0.244	0.058	0.035*	0.002*
ภาควิชากีฏฯและ โรคพืช	3.79		-	0.110	0.112	0.180	0.054	0.040*	0.005*
ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.51			-	0.637	0.984	0.477	0.430	0.067
ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.41				-	0.669	0.926	0.927	0.419
ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.51					-	0.545	0.519	0.139
ศูนย์วิจัยฯ แม่เหิยะ	3.39						-	0.993	0.398
ศูนย์วิจัยฯ เพิ่มผลผลิตฯ	3.39							-	0.348
ศูนย์วิจัยฯ ที่สูง	3.24								-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 84 พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะฯ และบุคลากรในสังกัดภาควิชากีฏวิทยาและโรคพืช มีค่าเฉลี่ยมากกว่า บุคลากรสังกัดศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางเกษตร และบุคลากรในสังกัดศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกด้วย

ตารางที่ 85 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	สำนักงานคณะฯ	3.61	0.63	1.279	0.275
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และโรครักษา	3.13	1.06		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.45	0.88		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.36	0.67		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.28	0.46		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.21	1.08		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.59	0.64		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.58	0.81		
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล*	สำนักงานคณะฯ	4.78	0.69	2.941	0.054
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และโรครักษา	4.47	0.92		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	4.70	0.81		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	4.82	0.60		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	4.33	1.24		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.95	1.18		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	4.52	0.94		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	4.04	0.92		
3. การทำงานด้วยความกระตือรือร้นกระแฉะกระปรี้กระเปร่า	สำนักงานคณะฯ	3.90	0.58	0.895	0.516
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และโรครักษา	3.93	0.59		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.85	0.72		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.73	0.47		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.67	0.69		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.74	0.73		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.70	0.54		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.62	0.57		

ตารางที่ 85 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
4. การรับประทาน อาหารในแต่ละวัน อย่างเพียงพอ	สำนักงานคณะฯ	3.90	0.49	1.509	0.181
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.87	0.64		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.79	0.72		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.64	0.67		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.50	0.62		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.58	0.61		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.63	0.57		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.65	0.56		
5. การออกกำลังกาย อย่างสม่ำเสมอ	สำนักงานคณะฯ	2.88	0.93	1.674	0.117
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	2.27	0.96		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	2.74	1.01		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.00	0.78		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	2.78	0.73		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	2.74	0.99		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.07	0.83		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.12	0.71		
6. การพักผ่อนนอน หลับในแต่ละวัน อย่างเพียงพอ	สำนักงานคณะฯ	3.32	0.76	1.502	0.168
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.13	0.74		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.55	0.75		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.09	0.70		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.39	0.50		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.53	1.02		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.44	0.64		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.69	0.74		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานคณะฯ จำนวน 41 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช จำนวน 15 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาพืชศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ จำนวน 47 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและส่งเสริมเผยแพร่การเกษตร จำนวน 11 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาสัตวศาสตร์และสัตวน้ำ จำนวน 18 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยสาริต และฝึกอบรมการเกษตรแม่เหียะ จำนวน 19 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางเกษตร จำนวน 27 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 85 พบว่า สังกัดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านร่างกาย หัวข้อ ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรง จนต้องนอนโรงพยาบาล การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 86 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	สำนักงานคณะฯ	3.56	0.71	1.781	0.093
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.27	0.96		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.32	0.66		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.55	0.69		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.11	0.76		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.47	0.70		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.04	0.90		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.54	0.81		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	สำนักงานคณะฯ	3.61	0.97	0.983	0.452
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.60	1.12		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.49	1.23		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.27	1.01		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.28	0.96		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.21	1.32		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.04	1.02		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.50	0.76		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	สำนักงานคณะฯ	4.10	0.70	1.203	0.314
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.80	1.21		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	4.26	0.68		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	4.09	0.54		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	4.00	0.49		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.63	1.17		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	4.15	0.66		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.92	0.69		

ตารางที่ 86 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตาม  
สังกัดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
4. ความพึงพอใจใน ความเป็นอยู่ทุกวันนี้	สำนักงานคณะฯ	3.76	0.77	1.430	0.209
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และ วิชาชีพ	3.67	0.98		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.85	0.78		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.91	0.54		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.83	0.79		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.26	1.10		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.85	0.53		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.50	0.65		
5. ความภูมิใจในผล สำเร็จของงานที่ได้รับ มอบหมาย	สำนักงานคณะฯ	3.90	0.63	1.678	0.130
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และ วิชาชีพ	3.73	0.80		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	4.09	0.69		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	4.09	0.30		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.83	0.51		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.47	1.12		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.85	0.60		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.73	0.78		
6. การมีสมาธิตลอด เวลาในการทำงาน	สำนักงานคณะฯ	3.66	0.76	2.320	0.127
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และ วิชาชีพ	3.67	0.62		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	4.04	0.69		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.55	0.52		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.67	0.49		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.58	0.77		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.67	0.68		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.46	0.71		

ตารางที่ 86 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตาม สังกัดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
7. ความสามารถเป็นที่พึงของคนที่พึงของคนในครอบครัว	สำนักงานคณะฯ	4.12	0.71	2.900	0.070
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และโรคพืช	4.20	0.68		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	4.36	0.74		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	4.45	0.52		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	4.06	0.87		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.58	0.90		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	4.07	0.92		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.81	0.75		
8. การมีความสุขในการทำงาน	สำนักงานคณะฯ	3.71	0.87	1.591	0.140
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และโรคพืช	4.00	0.66		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	4.02	0.71		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.73	0.91		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.67	0.77		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.58	0.77		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.96	0.76		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.58	0.70		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	สำนักงานคณะฯ	3.83	0.63	2.200	0.540
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และโรคพืช	3.87	0.74		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.64	0.71		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.82	0.60		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.17	1.10		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.26	0.87		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.41	0.97		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.42	0.81		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานคณะฯ จำนวน 41 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาศึกษาศาสตร์และโรคพืช จำนวน 15 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาพืชศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ จำนวน 47 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและส่งเสริมเผยแพร่การเกษตร จำนวน 11 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาสัตวศาสตร์และสัตว์น้ำ จำนวน 18 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยสาริต และฝึกอบรมการเกษตรแม่เหียะ จำนวน 19 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางเกษตร จำนวน 27 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 86 พบว่า สังกัดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตใจ หัวข้อ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน การมีความสุขในการทำงาน การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 87 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	สำนักงานคณะฯ	3.68	0.82	2.610	0.216
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.67	0.72		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.23	0.87		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.36	0.81		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.33	0.77		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.26	0.81		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.37	0.84		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	2.88	0.86		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	สำนักงานคณะฯ	3.51	0.93	2.068	0.098
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.93	0.70		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.43	0.77		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.55	1.04		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.33	0.84		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.32	0.82		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.19	0.96		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.00	0.80		



ตารางที่ 87 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
3. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	สำนักงานคณะฯ	3.90	0.94	2.841	0.059
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	4.13	0.74		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.53	0.86		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.55	0.69		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.67	0.84		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.53	0.61		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.48	0.80		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.19	0.69		
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	สำนักงานคณะฯ	4.15	0.57	2.371	0.052
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.87	0.64		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	4.23	0.67		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.82	0.60		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.94	0.54		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.89	0.81		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	4.19	0.56		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.73	0.72		
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา	สำนักงานคณะฯ	3.76	0.94	2.004	0.056
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.53	0.99		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.79	0.86		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.45	1.04		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.44	0.86		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.37	1.07		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.19	0.68		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.27	0.72		
6. ความสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	สำนักงานคณะฯ	4.02	1.01	1.875	0.076
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	4.27	0.80		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.85	0.81		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.55	0.82		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.94	0.54		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.79	0.63		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.78	0.64		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.50	0.81		

ตารางที่ 87 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
7. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	สำนักงานคณะฯ	3.63	0.99	2.563	0.015*
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	4.00	0.76		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.28	0.77		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	2.91	1.14		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.39	0.61		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.47	0.84		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.30	0.87		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.15	0.78		
8. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	สำนักงานคณะฯ	3.59	0.89	2.231	0.577
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.53	1.13		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.45	0.78		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.36	0.81		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.56	0.51		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	2.95	1.31		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.04	0.76		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.12	0.65		
9. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากผู้บริหาร	สำนักงานคณะฯ	3.10	1.07	0.426	0.886
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.47	1.13		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.19	0.99		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.09	1.22		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.28	0.75		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.05	1.31		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.07	1.00		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.35	0.75		
10. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน	สำนักงานคณะฯ	3.61	0.89	1.916	0.069
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.53	0.99		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.17	0.89		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.36	0.81		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.44	0.51		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.11	0.99		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.07	0.87		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.00	0.89		

ตารางที่ 87 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
11. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงาน	สำนักงานคณะฯ	3.80	0.84	2.150	0.063
	ภาควิชาเทววิทยาและโรคพืช	3.73	0.80		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.43	0.90		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.55	1.04		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.28	0.90		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.58	0.84		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.67	0.68		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.46	0.66		

หมายเหตุ :	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานคณะฯ	จำนวน 41 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาเทววิทยาและโรคพืช	จำนวน 15 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาพืชศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	จำนวน 47 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและส่งเสริมเผยแพร่การเกษตร	จำนวน 11 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาสัตวศาสตร์และสัตว์น้ำ	จำนวน 18 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยสาริต และฝึกอบรมการเกษตรแม่เหียะ	จำนวน 19 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางเกษตร	จำนวน 27 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 87 พบว่า สังกัดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม หัวข้อ ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ความสามารถพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชา ความสามารถพูดคุยกับ เพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จาก ผู้บริหาร การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จาก เพื่อนร่วมงาน และการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ สังกัดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม หัวข้อ เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 88 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน	สำนักงานคณะฯ	3.88	0.78	1.300	0.265
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.53	0.74		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.64	1.09		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.73	0.91		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.94	0.64		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.63	0.68		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	4.04	0.65		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.69	0.74		
2 ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	สำนักงานคณะฯ	3.61	0.89	0.766	0.616
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.67	0.62		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.49	0.98		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.55	0.82		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.67	0.59		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.63	0.76		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.93	0.68		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.73	0.83		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	สำนักงานคณะฯ	3.95	0.71	1.607	0.135
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.87	0.64		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.74	0.82		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.55	0.82		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.44	0.78		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.47	0.77		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.93	0.68		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.81	0.75		
4. การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา	สำนักงานคณะฯ	3.93	0.61	1.119	0.362
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.73	0.46		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.79	0.78		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	4.00	0.78		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.61	0.61		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.53	0.84		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.96	0.76		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.69	0.79		

ตารางที่ 88 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
5. การเดินทางไปทำงาน ได้อย่างสะดวก	สำนักงานคณะฯ	4.02	0.82	1.804	0.088
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	4.07	0.59		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	4.17	0.67		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	4.36	0.67		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	4.11	0.47		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.79	0.79		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	4.07	0.73		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.69	0.74		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน	สำนักงานคณะฯ	3.83	0.70	0.654	0.710
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.67	0.49		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.64	0.87		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.73	0.91		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.72	0.46		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.58	0.69		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.89	0.58		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.65	0.69		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบันการศึกษาจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น	สำนักงานคณะฯ	3.39	0.83	0.473	0.853
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.40	0.74		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.28	0.93		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.18	0.87		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.33	0.84		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.11	1.05		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.07	0.96		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.31	0.79		

ตารางที่ 88 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
8. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	สำนักงานคณะฯ	3.51	0.87	1.711	0.108
	ภาควิชาเทววิทยาและโรคพืช	3.33	0.72		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.40	0.77		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.36	0.81		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.22	0.73		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	2.95	0.85		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.70	0.95		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.31	0.62		

หมายเหตุ :	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานคณะฯ	จำนวน 41 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาเทววิทยาและโรคพืช	จำนวน 15 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาพืชศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	จำนวน 47 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและส่งเสริมเผยแพร่การเกษตร	จำนวน 11 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาสัตวศาสตร์และสัตว์น้ำ	จำนวน 18 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยสาริต และฝึกอบรมการเกษตรแม่เหียะ	จำนวน 19 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางเกษตร	จำนวน 27 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 88 พบว่า สังกัดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม หัวข้อ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทาง มาที่ทำงาน ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในขณะทำงาน ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบัน การศึกษาจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น และการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 89 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	สำนักงานคณะฯ	3.88	0.78	1.300	0.265
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และ วิชาชีพ	3.53	0.74		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.64	1.09		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.73	0.91		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.94	0.64		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.63	0.68		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	4.04	0.65		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.69	0.74		
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	สำนักงานคณะฯ	3.61	0.89	0.766	0.616
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และ วิชาชีพ	3.67	0.62		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.49	0.98		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.55	0.82		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.67	0.59		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.63	0.76		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.93	0.68		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.73	0.83		
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม	สำนักงานคณะฯ	3.95	0.71	1.607	0.135
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และ วิชาชีพ	3.87	0.64		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.74	0.82		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.55	0.82		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.44	0.78		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.47	0.77		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.93	0.68		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.81	0.75		
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	สำนักงานคณะฯ	3.93	0.61	1.119	0.362
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และ วิชาชีพ	3.73	0.46		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.79	0.78		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	4.00	0.78		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.61	0.61		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.53	0.84		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.96	0.76		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.69	0.79		

ตารางที่ 89 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
5. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่*	สำนักงานคณะฯ	4.02	0.82	1.804	0.088
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	4.07	0.59		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	4.17	0.67		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	4.36	0.67		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	4.11	0.47		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.79	0.79		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	4.07	0.73		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.69	0.74		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษา และทีมผู้บริหาร	สำนักงานคณะฯ	3.83	0.70	0.654	0.710
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.67	0.49		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.64	0.87		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.73	0.91		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.72	0.46		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.58	0.69		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.89	0.58		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.65	0.69		
7. การใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	สำนักงานคณะฯ	3.39	0.83	0.473	0.853
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.40	0.74		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.28	0.93		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.18	0.87		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.33	0.84		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.11	1.05		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.07	0.96		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.31	0.79		
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ	สำนักงานคณะฯ	3.51	0.87	1.711	0.108
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.33	0.72		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.40	0.77		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.36	0.81		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.22	0.73		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	2.95	0.85		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.70	0.95		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.31	0.62		



ตารางที่ 89 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
9. การมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	สำนักงานคณะฯ	3.61	0.70	1.438	0.192
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และโรครักษา	3.13	1.06		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.60	0.71		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.55	0.82		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.78	0.73		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.32	0.82		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.48	0.75		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.35	0.56		
10. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	สำนักงานคณะฯ	3.39	0.83	0.473	0.853
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และโรครักษา	3.40	0.74		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.28	0.93		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.18	0.87		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.33	0.84		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.11	1.05		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.07	0.96		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.31	0.79		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานคณะฯ จำนวน 41 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาศึกษาศาสตร์และโรครักษา จำนวน 15 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาพืชศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ จำนวน 47 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและส่งเสริมเผยแพร่การเกษตร จำนวน 11 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาสัตวศาสตร์และสัตว์น้ำ จำนวน 18 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยสาริต และฝึกอบรมการเกษตรแม่เหียะ จำนวน 19 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางเกษตร จำนวน 27 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 89 พบว่า สังกัดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ หัวข้อ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษาและทีมผู้บริหาร งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต การไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ การมีโอกาสดำเนิน

พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง และความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 90 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	สำนักงานคณะฯ	3.88	0.78	1.300	0.265
	ภาควิชาเทววิทยาและโรคพืช	3.53	0.74		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.64	1.09		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.73	0.91		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.94	0.64		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.63	0.68		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	4.04	0.65		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.69	0.74		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	สำนักงานคณะฯ	3.61	0.89	0.766	0.616
	ภาควิชาเทววิทยาและโรคพืช	3.67	0.62		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.49	0.98		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.55	0.82		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.67	0.59		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.63	0.76		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.93	0.68		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.73	0.83		
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้	สำนักงานคณะฯ	3.95	0.71	1.607	0.135
	ภาควิชาเทววิทยาและโรคพืช	3.87	0.64		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.74	0.82		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.55	0.82		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.44	0.78		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.47	0.77		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.93	0.68		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.81	0.75		

ตารางที่ 90 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต  
จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	สำนักงานคณะฯ	3.93	0.61	1.119	0.362
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.73	0.46		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.79	0.78		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	4.00	0.78		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.61	0.61		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.53	0.84		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.96	0.76		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.69	0.79		
5. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่*	สำนักงานคณะฯ	4.02	0.82	1.804	0.088
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	4.07	0.59		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	4.17	0.67		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	4.36	0.67		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	4.11	0.47		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.79	0.79		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	4.07	0.73		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.69	0.74		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษา และทีมผู้บริหาร	สำนักงานคณะฯ	3.83	0.70	0.654	0.710
	ภาควิชาภูมิวิทยาและโรคพืช	3.67	0.49		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.64	0.87		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.73	0.91		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.72	0.46		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.58	0.69		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.89	0.58		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.65	0.69		

ตารางที่ 90 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
7. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	สำนักงานคณะฯ	3.39	0.83	0.473	0.853
	ภาควิชาศึกษาศาสตร์และโรคพืช	3.40	0.74		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.28	0.93		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.18	0.88		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.33	0.84		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.11	1.05		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.07	0.96		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.31	0.79		

หมายเหตุ :	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานคณะฯ	จำนวน 41 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาศึกษาศาสตร์และโรคพืช	จำนวน 15 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาพืชศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	จำนวน 47 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและส่งเสริมเผยแพร่การเกษตร	จำนวน 11 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาสัตวศาสตร์และสัตว์น้ำ	จำนวน 18 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยสาริต และฝึกอบรมการเกษตรแม่เหียะ	จำนวน 19 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางเกษตร	จำนวน 27 คน
	ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 90 พบว่า สังกัดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต หัวข้อ การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้ การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ และการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 91 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P- value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	สำนักงานคณะฯ	3.80	0.54	2.448	0.020*
	ภาควิชาเทคโนโลยียานยนต์และโรคพืช	3.84	0.60		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.87	0.64		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.88	0.62		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.94	0.55		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.33	0.79		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.83	0.50		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.56	0.50		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานคณะฯ จำนวน 41 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาเทคโนโลยียานยนต์และโรคพืช จำนวน 15 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาพืชศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ จำนวน 47 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและส่งเสริมเผยแพร่การเกษตร จำนวน 11 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาสัตวศาสตร์และสัตว์น้ำ จำนวน 18 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยสาริต และฝึกอบรมการเกษตรแม่เหียะ จำนวน 19 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางเกษตร จำนวน 27 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 91 พบว่า สังกัดของสังกัดในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้น ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี (Least Significant Difference: LSD ดังตารางที่ 92

ตารางที่ 92 การเปรียบเทียบแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

สังกัด ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	สำนักงานคณะฯ	กัญญา และโรคพืช	พืชศาสตร์ฯ	เศรษฐศาสตร์ฯ	สัตวศาสตร์ฯ	ศูนย์วิจัยสัตตฯ แม่เหียะ	ศูนย์วิจัยเพื่อ เพิ่มผลผลิตฯ	ศูนย์วิจัยและ ฝึกอบรมที่สูง
สำนักงานคณะฯ	3.80	-	0.790	0.589	0.684	0.379	0.005*	0.836	0.119
ภาควิชากัญญาและโรคพืช	3.84		-	0.906	0.884	0.630	0.013*	0.928	0.146
ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.87			-	0.946	0.630	0.001*	0.791	0.039*
ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.88				-	0.773	0.016*	0.808	0.142
ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.94					-	0.002*	0.516	0.038*
ศูนย์วิจัยฯ แม่เหียะ	3.33						-	0.006*	0.199
ศูนย์วิจัยฯ เพิ่มผลผลิตฯ	3.83							-	0.108
ศูนย์วิจัยฯ ที่สูง	3.56								

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 92 พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะฯ ภาควิชากัญญาและโรคพืช ภาควิชาพืชศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและส่งเสริมเผยแพร่ การเกษตร ภาควิชาสัตวศาสตร์และสัตว์น้ำ ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางเกษตร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า บุคลากรในสังกัดศูนย์วิจัยสัตต และฝึกอบรมการเกษตรแม่เหียะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในส่วนของบุคลากรในสังกัดภาควิชาสัตวศาสตร์และสัตว์น้ำ และภาควิชาพืชศาสตร์ และทรัพยากรธรรมชาติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า บุคลากรในสังกัดศูนย์วิจัย และฝึกอบรมที่สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกด้วย

ตารางที่ 93 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสังกัดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	สังกัดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	สำนักงานคณะฯ	3.88	0.78	1.300	0.261
	ภาควิชาภูมิวิทยาและ ไรคพีช	3.53	0.74		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.64	1.09		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.73	0.91		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.94	0.64		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.63	0.68		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	4.04	0.65		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.69	0.74		
2. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้*	สำนักงานคณะฯ	3.61	0.89	0.766	0.013*
	ภาควิชาภูมิวิทยาและ ไรคพีช	3.67	0.62		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.49	0.98		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.55	0.82		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.67	0.59		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.63	0.76		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.93	0.68		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.73	0.83		
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	สำนักงานคณะฯ	3.95	0.71	1.607	0.288
	ภาควิชาภูมิวิทยาและ ไรคพีช	3.87	0.64		
	ภาควิชาพืชศาสตร์ฯ	3.74	0.82		
	ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ฯ	3.55	0.82		
	ภาควิชาสัตวศาสตร์ฯ	3.44	0.78		
	ศูนย์วิจัยสาริตฯ แม่เหียะ	3.47	0.77		
	ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตฯ	3.93	0.68		
	ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง	3.81	0.75		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานคณะฯ จำนวน 41 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาภูมิวิทยาและ ไรคพีช จำนวน 15 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาพืชศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ จำนวน 47 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและส่งเสริมเผยแพร่การเกษตร จำนวน 11 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดภาควิชาสัตวศาสตร์และสัตว์น้ำ จำนวน 18 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยสาริต และฝึกอบรมการเกษตรแม่เหียะ จำนวน 19 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางเกษตร จำนวน 27 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 93 พบว่า ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัย  
ย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม หัวข้อ การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อ  
ตัวเอง และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้าน  
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม หัวข้อการไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ มีความแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



### 8.) การจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 94 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P- value
1. ด้านร่างกาย	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.56	0.48	1.844	0.140
	10,001-20,000 บาท	3.63	0.46		
	20,001-30,000 บาท	3.54	0.41		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.77	0.38		
2. ด้านจิตใจ	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.61	0.55	2.143	0.096
	10,001-20,000 บาท	3.77	0.50		
	20,001-30,000 บาท	3.69	0.53		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.87	0.43		
3. ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.52	0.59	.200	0.897
	10,001-20,000 บาท	3.52	0.52		
	20,001-30,000 บาท	3.41	0.84		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.51	0.66		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.55	0.60	1.481	0.226
	10,001-20,000 บาท	3.74	0.50		
	20,001-30,000 บาท	3.73	0.38		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.65	0.50		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.46	0.53	4.445	0.005*
	10,001-20,000 บาท	3.71	0.52		
	20,001-30,000 บาท	3.57	0.50		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.83	0.57		
6. ด้านความมั่นคงใน ชีวิต	ไม่เกิน 10,000 บาท	2.71	0.64	2.463	0.000*
	10,001-20,000 บาท	3.26	0.56		
	20,001-30,000 บาท	3.36	0.51		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.66	0.55		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 57 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 90 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 23 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 34 คน

จากตารางที่ 94 พบว่า ประเภทของบุคลาการที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ ประเภทของบุคลาการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 95** การเปรียบเทียบแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.46	-	0.005*	0.400	0.001*
10,001-20,000 บาท	3.71		-	0.242	0.269
20,001-30,000 บาท	3.57			-	0.067
30,001 บาท ขึ้นไป	3.83				-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 95 พบว่า บุคลาการที่มีรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเป็นต่อปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าบุคลาการที่มีรายได้ ไม่เกิน 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 96** การเปรียบเทียบแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.71	-	0.000*	0.000*	0.000*
10,001-20,000 บาท	3.26		-	0.454	0.001*
20,001-30,000 บาท	3.36			-	0.057
30,001 บาท ขึ้นไป	3.66				-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 96 พบว่า บุคลาการที่มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่าบุคลาการที่มีรายได้ ไม่เกิน 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนบุคลาการรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป ยังมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าบุคลาการที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกด้วย

ตารางที่ 97 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.54	0.93	0.824	0.482
	10,001-20,000 บาท	3.50	0.73		
	20,001-30,000 บาท	3.32	0.83		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.50	0.76		
2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล*	ไม่เกิน 10,000 บาท	4.46	0.98	0.099	0.961
	10,001-20,000 บาท	4.47	1.11		
	20,001-30,000 บาท	4.55	0.83		
	30,001 บาท ขึ้นไป	4.48	0.92		
3. การทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระปรี้-กระเปร่า	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.88	0.54	0.868	0.459
	10,001-20,000 บาท	3.74	0.60		
	20,001-30,000 บาท	3.87	0.65		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.72	0.65		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.88	0.54	0.576	0.632
	10,001-20,000 บาท	3.74	0.60		
	20,001-30,000 บาท	3.70	0.62		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.70	0.64		
5. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	ไม่เกิน 10,000 บาท	2.92	1.02	1.119	0.347
	10,001-20,000 บาท	2.74	0.98		
	20,001-30,000 บาท	2.72	0.98		
	30,001 บาท ขึ้นไป	2.96	0.78		
6. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.33	0.64	0.551	0.648
	10,001-20,000 บาท	3.34	0.78		
	20,001-30,000 บาท	3.45	0.87		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.50	0.67		

\* ข้อความทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 97 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตใจ หัวข้อ ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การไม่เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 98 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.63	0.71	1.995	0.121
	10,001-20,000 บาท	3.47	0.60		
	20,001-30,000 บาท	3.27	0.66		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.30	0.91		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.92	0.72	4.760	0.004*
	10,001-20,000 บาท	3.45	0.98		
	20,001-30,000 บาท	3.47	1.14		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.20	1.09		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง	ไม่เกิน 10,000 บาท	4.13	0.74	1.837	0.142
	10,001-20,000 บาท	3.79	0.81		
	20,001-30,000 บาท	4.05	0.81		
	30,001 บาท ขึ้นไป	4.13	0.73		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.71	0.69	1.930	0.126
	10,001-20,000 บาท	3.47	0.73		
	20,001-30,000 บาท	3.72	0.78		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.84	0.82		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.79	0.59	1.067	0.364
	10,001-20,000 บาท	3.76	0.68		
	20,001-30,000 บาท	4.00	0.76		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.84	0.75		

**ตารางที่ 98** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน(ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.67	0.64	1.987	0.123
	10,001-20,000 บาท	3.68	0.62		
	20,001-30,000 บาท	3.88	0.61		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.61	0.80		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.67	0.82	7.817	0.000*
	10,001-20,000 บาท	3.76	0.85		
	20,001-30,000 บาท	4.37	0.64		
	30,001 บาท ขึ้นไป	4.18	0.79		
8. การมีความสุขในการทำงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.79	0.78	0.748	0.525
	10,001-20,000 บาท	3.68	0.78		
	20,001-30,000 บาท	3.92	0.72		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.78	0.82		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.58	0.83	0.814	0.488
	10,001-20,000 บาท	3.63	0.85		
	20,001-30,000 บาท	3.67	0.75		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.46	0.85		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 98 พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตใจ หัวข้อความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน การมีความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตใจ หัวข้อความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน และความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 99 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.63	0.65	3.381	0.091
	10,001-20,000 บาท	3.39	0.79		
	20,001-30,000 บาท	3.50	0.77		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.13	0.94		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.75	0.68	2.787	0.243
	10,001-20,000 บาท	3.26	0.72		
	20,001-30,000 บาท	3.50	0.83		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.24	0.98		
3. คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	4.08	0.58	6.534	0.208
	10,001-20,000 บาท	3.63	0.79		
	20,001-30,000 บาท	3.70	0.83		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.40	0.87		
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.88	0.68	0.678	0.566
	10,001-20,000 บาท	4.03	0.64		
	20,001-30,000 บาท	4.10	0.66		
	30,001 บาท ขึ้นไป	4.05	0.67		
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.58	0.93	2.341	0.075
	10,001-20,000 บาท	3.53	0.76		
	20,001-30,000 บาท	3.75	0.86		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.35	0.95		
6. ความสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	4.17	0.57	1.705	0.167
	10,001-20,000 บาท	3.84	0.72		
	20,001-30,000 บาท	3.87	0.79		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.74	0.91		
7. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.83	0.70	2.908	0.063
	10,001-20,000 บาท	3.50	0.92		
	20,001-30,000 บาท	3.32	0.79		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.28	0.92		

ตารางที่ 99 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
8. การมีส่วนร่วมให้ ข้อคิดเห็นในการทำงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.58	0.72	0.915	0.434
	10,001-20,000 บาท	3.39	0.76		
	20,001-30,000 บาท	3.33	0.99		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.26	0.89		
9. การได้รับข้อเสนอแนะ ที่มีประโยชน์จากผู้บริหาร	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.13	0.90	0.617	0.605
	10,001-20,000 บาท	3.16	0.97		
	20,001-30,000 บาท	3.33	1.04		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.11	1.04		
10. การได้รับข้อเสนอ แนะที่มีประโยชน์จาก เพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.67	1.01	2.788	0.399
	10,001-20,000 บาท	3.39	0.82		
	20,001-30,000 บาท	3.28	0.83		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.11	0.90		
11. การได้เข้าร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ของที่ทำงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.79	0.72	0.666	0.574
	10,001-20,000 บาท	3.55	1.01		
	20,001-30,000 บาท	3.55	0.81		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.52	0.79		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 99 พบว่า รายได้ของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม หัวข้อ ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ความสามารถพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชา ความสามารถพูดคุยกับ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จาก ผู้บริหาร การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จาก เพื่อนร่วมงาน และการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของที่ทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 100 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม  
จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	T-test	P-value
1. มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินในระหว่าง การเดินทางมาที่ทำงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.67	1.01	4.790	0.005*
	10,001-20,000 บาท	3.71	0.69		
	20,001-30,000 บาท	3.70	0.93		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.88	0.76		
2 ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.67	0.87	1.206	0.309
	10,001-20,000 บาท	3.76	0.75		
	20,001-30,000 บาท	3.48	0.83		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.71	0.82		
3. ความพึงพอใจในวันหยุด ที่ได้รับ	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.67	0.76	0.988	0.400
	10,001-20,000 บาท	3.61	0.86		
	20,001-30,000 บาท	3.83	0.74		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.82	0.72		
4. การยอมรับในกฎระเบียบ ของสถาบันการศึกษา	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.83	0.57	2.325	0.076
	10,001-20,000 บาท	3.53	0.76		
	20,001-30,000 บาท	3.82	0.62		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.89	0.79		
5. การเดินทางไปทำงานได้ อย่างสะดวก	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.79	0.83	2.736	0.045*
	10,001-20,000 บาท	3.74	0.83		
	20,001-30,000 บาท	4.25	0.57		
	30,001 บาท ขึ้นไป	4.07	0.68		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.75	0.61	0.464	0.707
	10,001-20,000 บาท	3.63	0.71		
	20,001-30,000 บาท	3.68	0.73		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.78	0.72		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบันการ- ศึกษาจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทานอาหาร ห้องน้ำ เป็น ต้น	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.54	0.83	0.948	0.419
	10,001-20,000 บาท	3.29	0.90		
	20,001-30,000 บาท	3.23	0.87		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.21	0.89		



ตารางที่ 100 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม  
จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	T-test	P-value
8. การมีอุปกรณ์ช่วยใน การทำงานอย่างเพียงพอ	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.63	0.77	0.794	0.498
	10,001-20,000 บาท	3.37	0.82		
	20,001-30,000 บาท	3.33	0.82		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.37	0.82		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 100 พบว่า ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม หัวข้อ ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ การยอมรับในกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน *ในขณะที่ทำงาน* ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถาบัน การศึกษาจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น และการมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม หัวข้อมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 101 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.38	0.71	0.800	0.187
	10,001-20,000 บาท	3.18	0.77		
	20,001-30,000 บาท	3.33	0.71		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.17	0.86		
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.38	0.71	2.499	0.000*
	10,001-20,000 บาท	3.42	0.72		
	20,001-30,000 บาท	3.82	0.85		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.63	0.91		
3. การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.67	0.70	0.745	0.233
	10,001-20,000 บาท	3.47	0.98		
	20,001-30,000 บาท	3.75	0.84		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.66	0.95		
4. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.92	0.72	0.350	0.364
	10,001-20,000 บาท	3.84	0.75		
	20,001-30,000 บาท	3.98	0.77		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.85	0.93		
5. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่*	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.71	1.00	3.450	0.003*
	10,001-20,000 บาท	3.71	1.11		
	20,001-30,000 บาท	4.13	1.19		
	30,001 บาท ขึ้นไป	4.28	0.99		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษา และทีมผู้บริหาร	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.54	0.93	0.950	0.456
	10,001-20,000 บาท	3.42	0.79		
	20,001-30,000 บาท	3.72	0.78		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.61	0.93		
7. การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	ไม่เกิน 10,000 บาท	4.00	0.66	2.048	0.658
	10,001-20,000 บาท	3.84	0.72		
	20,001-30,000 บาท	4.12	0.74		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.82	0.82		

ตารางที่ 101 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
8. การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.21	1.02	0.833	0.002*
	10,001-20,000 บาท	3.32	0.93		
	20,001-30,000 บาท	3.47	0.87		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.50	0.93		
9. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.33	0.76	0.503	0.173
	10,001-20,000 บาท	3.50	0.65		
	20,001-30,000 บาท	3.55	0.70		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.52	0.84		
10. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.42	0.78	1.202	0.042*
	10,001-20,000 บาท	3.42	0.86		
	20,001-30,000 บาท	3.70	0.77		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.50	0.91		

\* ข้อความทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 101 พบว่า รายได้ของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ หัวข้อ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อสังคม ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง และความมั่นใจในความมั่นคงของสถาบันการศึกษาและทีมผู้บริหาร ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่ทั้งนี้ รายได้ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ หัวข้อ งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต การไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ การมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 102 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ไม่เกิน 10,000 บาท	2.96	0.71	13.930	0.000*
	10,001-20,000 บาท	3.53	0.84		
	20,001-30,000 บาท	3.48	0.79		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.85	0.61		
2. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.09	0.99	10.600	0.000*
	10,001-20,000 บาท	3.51	0.85		
	20,001-30,000 บาท	3.52	0.79		
	30,001 บาท ขึ้นไป	4.03	0.63		
3. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้	ไม่เกิน 10,000 บาท	2.75	0.99	6.466	0.000*
	10,001-20,000 บาท	3.29	0.84		
	20,001-30,000 บาท	3.52	0.73		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.32	0.84		
4. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ไม่เกิน 10,000 บาท	2.16	1.13	17.602	0.000*
	10,001-20,000 บาท	3.00	1.11		
	20,001-30,000 บาท	3.52	0.90		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.65	0.92		
5. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ไม่เกิน 10,000 บาท	2.53	0.95	12.909	0.000*
	10,001-20,000 บาท	2.99	0.81		
	20,001-30,000 บาท	3.30	0.88		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.62	0.74		
6. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่เกิน 10,000 บาท	2.11	1.11	9.437	0.000*
	10,001-20,000 บาท	2.82	0.86		
	20,001-30,000 บาท	2.74	0.81		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.26	0.99		

**ตารางที่ 102** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
7. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.39	0.92	2.966	0.033*
	10,001-20,000 บาท	3.67	0.84		
	20,001-30,000 บาท	3.43	0.79		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.88	0.77		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 102 พบว่า รายได้ของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต หัวข้อการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถาบันการศึกษาจัดให้ การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 103** แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.67	0.64	3.418	0.022*
	10,001-20,000 บาท	3.76	0.49		
	20,001-30,000 บาท	3.57	0.71		
	30,001 บาท ขึ้นไป	4.08	0.67		

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 103 พบว่า รายได้ของบุคลากรที่แตกต่างกัน นั้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 104 การเปรียบเทียบแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.71	-	0.953	0.988	0.035*
10,001-20,000 บาท	3.26		-	0.777	0.079
20,001-30,000 บาท	3.36			-	0.050*
30,001 บาท ขึ้นไป	3.66				-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD Method.

จากตารางที่ 104 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า บุคลากรรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท และรายได้ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 105 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.75	0.74	2.945	0.039*
	10,001-20,000 บาท	4.00	0.67		
	20,001-30,000 บาท	3.65	0.98		
	30,001 บาท ขึ้นไป	4.18	0.83		
2. การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้*	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.72	1.22	3.279	0.022*
	10,001-20,000 บาท	3.54	1.13		
	20,001-30,000 บาท	3.70	1.22		
	30,001 บาท ขึ้นไป	4.26	0.96		
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.54	0.80	2.226	0.086
	10,001-20,000 บาท	3.72	0.70		
	20,001-30,000 บาท	3.35	0.78		
	30,001 บาท ขึ้นไป	3.79	0.85		

\* ข้อความทางลบ

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 24 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 38 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 60 คน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 105 พบว่า รายได้ของบุคลากรที่แตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม หัวข้อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่รายได้ของบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม หัวข้อการทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญต่อตัวเอง การสร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)** ทำการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

**ตารางที่ 106** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม			
	Pearson Correlation	p-value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ปัจจัยด้านร่างกาย	0.418**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ปัจจัยด้านจิตใจ	0.454**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.508**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	0.428**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ	0.557**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต	0.422**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 106 พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.418 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านร่างกายมากขึ้น บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.454 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตใจมากขึ้น บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น



ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวม ของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.508 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากขึ้น บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวม ของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.428 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวม ของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.557 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากขึ้น บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวม ของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.422 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

**การวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Linear Regression Analysis)** สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 6 ด้านคือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

**ตารางที่ 107** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม				R	R Square
	$\beta$	Beta	t	Sig.		
1. ด้านร่างกาย	0.633	0.321	1.969	0.050*	0.621	0.385
2. ด้านจิตใจ	0.225	0.168	2.419	0.016		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-0.098	-0.083	-0.861	0.390		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.202	0.201	2.505	0.013*		
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.070	0.060	0.812	0.418		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.368	0.328	3.824	0.000*		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 107 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R = 0.621$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 38.53 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีกร้อยละ 61.47 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ 0.321 0.201 และ 0.328

ส่วนที่ 4 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นั้น พบปัญหาและข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 108 แสดงจำนวนและร้อยละของปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลำดับ	ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1	สภาวะอารมณ์และความตึงเครียดของผู้ร่วมงาน	2	0.98
2	ไม่ได้รับการดูแลด้านสุขภาพเท่าที่ควร	1	0.49
3	บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดว่า งานราชการคือความมั่นคง ราชการต้องเลี้ยงไปตลอดชีวิต จึงไม่ค่อยมีความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์ผลงาน	1	0.49
4	ในฤดูร้อน อากาศในห้องทำงานร้อนมาก ทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน	1	0.49
5	คนในสังคมมีความเกรงใจกันสูง จึงอาจถูกมองว่าเป็นการกลบเกลื่อนปัญหา จนเกิดเป็นความไม่เข้าใจกันในการปฏิบัติงานในบางครั้ง	1	0.49
6	ความเหลื่อมล้ำในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งประจำกับตำแหน่งชั่วคราว	2	0.98
7	ไม่สามารถรับ-ส่งอีเมลล์ได้ต่อเนื่องเพราะบางครั้งโทรศัพท์เสีย รวมถึงการรับ-ส่งอีเมลล์ทำได้ช้ามากๆ	2	0.98
8	รายได้จากการทำงานไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน เนื่องจากอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อยๆ แต่รายได้กลับคงที่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการสร้างหนี้ (นำเงินในอนาคตมาใช้) เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน	1	0.49
9	การยุบรวมองค์กร ทำให้ในอนาคต ห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ทางเคมี (วิเคราะห์ดินและพืช) ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีแนวโน้มจะถูกยุบรวมกับหน่วยงานอื่น เช่น ห้องปฏิบัติการกลางของคณะฯ จึงเกิดความกังวลว่าอาจส่งผลให้การทำงานในอนาคตขาดประสิทธิภาพ และมีปริมาณงานลดลง รวมถึงการขาดแคลนบุคลากรในการทำงาน	1	0.49
10	ปัญหาเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง เนื่องจากจำนวนของผู้เกษียณอายุในอนาคตอันใกล้นี้มีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้จำนวนของคณาจารย์ และบุคลากรลดน้อยลง ซึ่งอาจส่งผลต่อปริมาณการทำงานในอนาคตได้	1	0.49
<b>รวม</b>		<b>12</b>	<b>5.88</b>

หมายเหตุ: ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 204 คน

จากตารางที่ 108 พบว่า บุคลากรได้ให้ความคิดเห็นในเรื่องปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 ดังนี้

สภาวะอารมณ์และความตึงเครียดของผู้ร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 0.98 ความเหลื่อมล้ำในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งประจำกับตำแหน่งชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 0.98 ไม่สามารถรับ-ส่งอีเมลล์ได้ต่อเนื่องเพราะบางครั้งโทรศัพท์เสีย รวมถึงการรับ-ส่งอีเมลล์ทำได้ช้ามาก ๆ คิดเป็นร้อยละ 0.98 ไม่ได้รับการดูแลด้านสุขภาพเท่าที่ควร คิดเป็นร้อยละ 0.49 บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดว่างานราชการคือความมั่นคง ราชการต้องเลี้ยงไปตลอดชีวิต จึงไม่ค่อยมีความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ผลงาน คิดเป็นร้อยละ 0.49 ในฤดูร้อนอากาศในห้องทำงานร้อนมาก ทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 0.49 คนในสังคมมีความเกรงใจกันสูงจึงอาจถูกมองว่าเป็นการกลบเกลื่อนปัญหา จนเกิดเป็นความไม่เข้าใจกันในการปฏิบัติงานในบางครั้ง คิดเป็นร้อยละ 0.49 รายได้จากการทำงานไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน เนื่องจากอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อยๆ แต่รายได้กลับคงที่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการสร้างหนี้ (นำเงินในอนาคตมาใช้) เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน คิดเป็นร้อยละ 0.49 การยุบรวมองค์กร ทำให้ในอนาคตห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ทางเคมี (วิเคราะห์ดินและพืช) ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีแนวโน้มจะถูกยุบรวมกับหน่วยงานอื่น เช่น ห้องปฏิบัติการกลางของคณะฯ จึงเกิดความกังวลว่าอาจส่งผลให้การทำงานในอนาคตขาดประสิทธิภาพ และมีปริมาณงานลดลง รวมถึงการขาดความคล่องตัวในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 0.49 ปัญหาเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง เนื่องจากจำนวนของผู้เกษียณอายุในอนาคตอันใกล้มีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้จำนวนของคณาจารย์ และบุคลากรลดน้อยลง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อปริมาณการทำงานในอนาคตได้ คิดเป็นร้อยละ 0.49

ตารางที่ 109 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1	อยากให้มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	1	0.49
2	ในช่วงวันหยุดบุคคลภายนอกก็ยังสามารถเข้ามายังสถานศึกษาได้อย่างสะดวก จึงควรระมัดระวังในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว	1	0.49
3	การทำงานบางครั้งอาจมีความเห็นที่ไม่ตรงกัน จึงควรส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีกันในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งการใช้ปัญญาแก้ปัญหา เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1	0.49
4	อยากให้ผู้บริหารฯ ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง เช่น คู่อัตรการจ้าง ให้มีความมั่นคง เป็นต้น	2	0.98
6	ความเท่าเทียมกันในมหาวิทยาลัย เช่น ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	2	0.98
7	ปัญหาการทำงานมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น สามารถนั่งคุยและร่วมแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ ควรร่วมมือกันทำงานไม่ใช่ต่างคนต่างทำ	1	0.49
8	อยากให้องค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้ง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและช่วยการทำงานได้ดีขึ้น	1	0.49
9	การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในด้านจิตใจควบคู่ไปกับการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงาน	1	0.49
<b>รวม</b>		<b>10</b>	<b>4.98</b>

หมายเหตุ: ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 204 คน

จากตารางที่ 109 พบว่า บุคลากรส่วนหนึ่งมีข้อเสนอแนะ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.98 ดังนี้

อยากให้ผู้บริหารฯ ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง เช่น คู่อัตรการจ้าง ให้มีความมั่นคง เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 0.98 ความเท่าเทียมกันในมหาวิทยาลัย เช่น ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 0.98 อยากให้มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ 0.49 ในช่วงวันหยุดบุคคลภายนอกก็ยังสามารถเข้ามายังสถานศึกษาได้อย่างสะดวก จึงควรระมัดระวังในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงานในช่วงเวลาดังกล่าว คิดเป็นร้อยละ 0.49 การทำงาน

บางครั้งอาจมีความเห็นที่ไม่ตรงกัน จึงควรส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีกันในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งการใช้ปัญญาแก้ปัญหา เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 0.49 ปัญหาการทำงานมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น สามารถนั่งคุยและร่วมแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ ควรร่วมมือกันทำงานไม่ใช่ต่างคนต่างทำ คิดเป็นร้อยละ 0.49 อยากให้องค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้ง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและช่วยการทำงานได้ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 0.49 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในด้านจิตใจควบคู่ไปกับการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 0.49

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai oil lamp (diya) with a flame. The entire emblem is surrounded by a circular border containing the university's name in Thai script at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' in English at the bottom. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved