

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองรวมทั้งสิ้น 250 คน และได้รับตอบกลับคืนมารวมจำนวนทั้งสิ้น 231 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92 โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ดังนี้

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

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) ใช้ศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน กับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

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

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	227	98.3
หญิง	4	1.7
รวม	231	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมืองฯ ทั้งหมด 231 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 98.3 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	8	3.5
31 - 40 ปี	33	14.3
41 - 50 ปี	65	28.1
51 - 60 ปี	125	54.1
รวม	231	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมืองฯ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.1 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.3 และอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
สมรส	216	93.5
โสด	7	3.0
อื่นๆ (หย่าร้าง, หม้าย)	8	3.5
รวม	231	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมืองฯ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 93.5 รองลงมาคือ สถานภาพอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 3.5 และสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	91	39.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	82	35.5
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	34	14.7
ปริญญาตรี	22	9.5
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.9
รวม	231	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมืองฯ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 35.5 มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 14.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.5 และมีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	197	85.3
ระดับผู้บังคับบัญชา	34	14.7
รวม	231	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมืองฯ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 85.3 และมีตำแหน่งงานระดับผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 14.7

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายปฏิบัติการ	215	93.1
ฝ่ายธุรการ	16	6.9
รวม	231	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมืองฯ ส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 93.1 และทำงานในฝ่ายธุรการ คิดเป็นร้อยละ 6.9

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	3.9
10,000 - 20,000 บาท	25	10.8
20,001 - 30,000 บาท	17	7.4
30,001 - 40,000 บาท	40	17.3
40,001 - 50,000 บาท	53	22.9
มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	87	37.7
รวม	231	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมืองฯ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.9 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.3 มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.8 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.4 และรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	34	14.7
6 - 10 ปี	9	3.9
11 - 15 ปี	7	3.0
16 - 20 ปี	50	21.6
มากกว่า 20 ปี	131	56.7
รวม	231	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมืองฯ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.6 มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.7 มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.9 และมีระยะเวลาการทำงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ปัจจัยด้านร่างกาย	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับ ความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่ สมบูรณ์แข็งแรง	31 (13.42)	97 (41.99)	100 (43.29)	3 (1.30)	0 (0.00)	3.68 (มาก)	5
2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วย รุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	165 (71.43)	44 (19.05)	16 (6.93)	6 (2.60)	0 (0.00)	4.59 (มากที่สุด)	1
3. ทำงานด้วยความ กระตือรือร้น และ กระปรี้กระเปร่า	30 (12.99)	130 (56.28)	71 (30.74)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.82 (มาก)	3
4. ได้รับอาหารในแต่ละวันอย่าง เพียงพอ	26 (11.26)	131 (56.71)	72 (31.17)	2 (0.87)	0 (0.00)	3.78 (มาก)	4
5. ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	2 (0.87)	43 (18.61)	133 (57.58)	49 (21.21)	4 (1.73)	2.96 (ปาน กลาง)	7
6. มีการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละ วันอย่างเพียงพอ	11 (4.76)	99 (42.86)	114 (49.35)	7 (3.03)	0 (0.00)	3.49 (มาก)	6
7. ได้รับการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปีอย่างเพียงพอ	32 (13.85)	143 (61.90)	44 (19.05)	12 (5.19)	0 (0.00)	3.84 (มาก)	2
รวม						3.74 (มาก)	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากที่สุด คือ ในปีที่ผ่านมา ไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง และกระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ได้รับอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และมีการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ปัจจัยด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับ ความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. สามารถจัดการกับ ความเครียดจากการทำงานได้	14 (6.06)	115 (49.78)	89 (38.53)	11 (4.76)	2 (0.87)	3.55 (มาก)	8
2. สามารถปรึกษาหัวหน้างาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานได้	16 (6.93)	104 (45.02)	84 (36.36)	21 (9.09)	6 (2.60)	3.45 (มาก)	9
3. มีความพึงพอใจในความเป็น ตัวเอง	72 (31.17)	125 (54.11)	30 (12.99)	4 (1.73)	0 (0.00)	4.15 (มาก)	3
4. มีความพึงพอใจในความ เป็นอยู่ทุกวันนี้	64 (27.71)	125 (54.11)	40 (17.32)	2 (0.87)	0 (0.00)	4.09 (มาก)	4
5. มีความภูมิใจในผลสำเร็จของ งานที่ได้รับมอบหมาย	50 (21.65)	149 (64.50)	32 (13.85)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.08 (มาก)	5
6. มีสมาธิตลอดเวลาในการ ทำงาน	41 (17.75)	147 (63.64)	42 (18.18)	1 (0.43)	0 (0.00)	3.99 (มาก)	6
7. สามารถเป็นที่พึ่งของคนใน ครอบครัวได้	102 (44.16)	114 (49.35)	15 (6.49)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.38 (มากที่สุด)	1
8. มีความสุขในการทำงาน	96 (41.56)	113 (48.92)	22 (9.52)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32 (มากที่สุด)	2
9. มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยาม ทุกข์	22 (9.52)	146 (63.20)	60 (25.97)	3 (1.30)	0 (0.00)	3.81 (มาก)	7
รวม						3.98 (มาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากที่สุด คือ สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ มีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับ ความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	10 (4.33)	130 (56.28)	89 (38.53)	1 (0.43)	1 (0.43)	3.64 (มาก)	5
2. สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้	9 (3.90)	122 (52.81)	94 (40.69)	6 (2.60)	0 (0.00)	3.58 (มาก)	6
3. คนในกองปฏิบัติการเหมืองมีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	18 (7.79)	134 (58.01)	78 (33.77)	1 (0.43)	0 (0.00)	3.73 (มาก)	3
4. สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	47 (20.35)	149 (64.50)	35 (15.15)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.05 (มาก)	1
5. สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้	34 (14.72)	122 (52.81)	62 (26.84)	13 (5.63)	0 (0.00)	3.77 (มาก)	2
6. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	24 (10.39)	107 (46.32)	96 (41.56)	4 (1.73)	0 (0.00)	3.65 (มาก)	4
7. มีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	18 (7.79)	99 (42.86)	96 (41.56)	18 (7.79)	0 (0.00)	3.51 (มาก)	7
8. ได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	19 (8.23)	112 (48.48)	85 (36.80)	13 (5.63)	2 (0.87)	3.58 (มาก)	6
9. ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของกองปฏิบัติการเหมือง	14 (6.06)	128 (55.41)	80 (34.63)	9 (3.90)	0 (0.00)	3.64 (มาก)	5
รวม						3.68 (มาก)	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 คนในกองปฏิบัติการเหมืองร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับ ความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน	25 (10.82)	124 (53.68)	78 (33.77)	4 (1.73)	0 (0.00)	3.74 (มาก)	7
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	17 (7.36)	116 (50.22)	88 (38.10)	8 (3.46)	2 (0.87)	3.60 (มาก)	9
3. มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	38 (16.45)	126 (54.55)	59 (25.54)	7 (3.03)	1 (0.43)	3.84 (มาก)	5
4. ยอมรับในกฎระเบียบของกองปฏิบัติการเหมือง	45 (19.48)	141 (61.04)	43 (18.61)	2 (0.87)	0 (0.00)	3.99 (มาก)	1
5. สามารถเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	41 (17.75)	142 (61.47)	47 (20.35)	1 (0.43)	0 (0.00)	3.97 (มาก)	2
6. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	23 (9.96)	125 (54.11)	81 (35.06)	2 (0.87)	0 (0.00)	3.73 (มาก)	8
7. มีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่กองปฏิบัติการเหมืองจัดให้	56 (24.24)	107 (46.32)	58 (25.11)	7 (3.03)	3 (1.30)	3.89 (มาก)	4
8. กองปฏิบัติการเหมืองได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	40 (17.32)	134 (58.01)	52 (22.51)	5 (2.16)	0 (0.00)	3.90 (มาก)	3
9. มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	27 (11.69)	129 (55.84)	71 (30.74)	4 (1.73)	0 (0.00)	3.77 (มาก)	6
รวม						3.83 (มาก)	

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ ขอมรับในกฎระเบียบของกองปฏิบัติการเหมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 สามารถเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 กองปฏิบัติการเหมืองได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับ ความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	12 (5.19)	79 (34.20)	129 (55.84)	10 (4.33)	1 (0.43)	3.39 (มาก)	10
2. งานที่ทำทุกวันนี้นี้สามารถตอบสนองเป้าหมายชีวิต	44 (19.05)	134 (58.01)	53 (22.94)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.96 (มาก)	5
3. รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม	70 (30.30)	127 (54.98)	34 (14.72)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.16 (มาก)	4
4. มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่กองปฏิบัติการเหมืองแห่งนี้	96 (41.56)	118 (51.08)	16 (6.93)	1 (0.43)	0 (0.00)	4.34 (มากที่สุด)	2
5. ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่	165 (71.43)	44 (19.05)	19 (8.23)	3 (1.30)	0 (0.00)	4.61 (มากที่สุด)	1
6. ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	51 (22.08)	121 (52.38)	56 (24.24)	3 (1.30)	0 (0.00)	3.95 (มาก)	6
7. มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางกองปฏิบัติการเหมือง	34 (14.72)	105 (45.45)	82 (35.50)	9 (3.90)	1 (0.43)	3.70 (มาก)	8
8. มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	34 (14.72)	114 (49.35)	71 (30.74)	11 (4.76)	1 (0.43)	3.73 (มาก)	7
9. สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ	24 (10.39)	83 (35.93)	97 (41.99)	27 (11.69)	0 (0.00)	3.45 (มาก)	9
10. มีความมั่นใจในความมั่นคงของกองปฏิบัติการเหมืองและทีมผู้บริหาร	57 (24.68)	114 (49.35)	53 (22.94)	7 (3.03)	0 (0.00)	3.96 (มาก)	5
11. การทำงานที่กองปฏิบัติการเหมืองมีความหมายและความสำคัญต่อตนเอง	81 (35.06)	127 (54.98)	20 (8.66)	3 (1.30)	0 (0.00)	4.24 (มากที่สุด)	3
รวม						3.95 (มาก)	

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากที่สุด คือ ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่กองปฏิบัติการเหมืองแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และการทำงานที่กองปฏิบัติการเหมืองมีความหมายและความสำคัญต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 มีความมั่นใจในความมั่นคงของกองปฏิบัติการเหมืองและทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางกองปฏิบัติการเหมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับ ความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	13 (5.56)	49 (21.21)	125 (54.11)	28 (12.12)	16 (6.93)	3.06 (ปานกลาง)	8
2. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	40 (17.32)	118 (51.08)	69 (29.87)	4 (1.73)	0 (0.00)	3.84 (มาก)	2
3. สามารถจัดการกับรายรับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	20 (8.66)	105 (45.45)	99 (42.86)	5 (2.16)	2 (0.87)	3.59 (มาก)	6
4. ไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังผ่อนใช้ได้	49 (21.21)	84 (36.36)	80 (34.63)	17 (7.36)	1 (0.43)	3.71 (มาก)	4
5. มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้	57 (24.68)	122 (52.81)	47 (20.35)	5 (2.16)	0 (0.00)	4.00 (มาก)	1
6. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ	24 (10.39)	86 (37.23)	107 (46.32)	12 (5.19)	2 (0.87)	3.51 (มาก)	7
7. มีความพึงพอใจในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตำแหน่งที่สูงขึ้น	38 (16.45)	101 (43.72)	73 (31.60)	16 (6.93)	3 (1.30)	3.67 (มาก)	5
8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	39 (16.88)	122 (52.81)	63 (27.27)	6 (2.60)	1 (0.43)	3.83 (มาก)	3
รวม						3.65 (มาก)	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังผ่อนใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 สามารถจัดการกับรายรับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ มีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	62 (26.84)	130 (56.28)	36 (15.58)	2 (0.87)	1 (0.43)	4.08 (มาก)

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านร่างกาย	3.74	เห็นด้วยอย่างมาก	4
2. ด้านจิตใจ	3.98	เห็นด้วยอย่างมาก	1
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.68	เห็นด้วยอย่างมาก	5
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.83	เห็นด้วยอย่างมาก	3
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.95	เห็นด้วยอย่างมาก	2
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.65	เห็นด้วยอย่างมาก	6

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก ซึ่งสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ด้านร่างกาย	21-30 ปี	3.21	0.34	1.768	0.154
	31-40 ปี	3.40	0.35		
	41-50 ปี	3.29	0.35		
	51-60 ปี	3.25	0.35		
2. ด้านจิตใจ	21-30 ปี	3.88	0.53	0.207	0.892
	31-40 ปี	4.01	0.38		
	41-50 ปี	3.98	0.48		
	51-60 ปี	3.97	0.44		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	21-30 ปี	3.42	0.50	2.067	0.105
	31-40 ปี	3.81	0.54		
	41-50 ปี	3.71	0.50		
	51-60 ปี	3.65	0.41		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	21-30 ปี	3.58	0.51	1.823	0.144
	31-40 ปี	3.82	0.50		
	41-50 ปี	3.92	0.48		
	51-60 ปี	3.79	0.47		
5. ด้านจิตวิญญาณ	21-30 ปี	3.39	0.39	1.802	0.148
	31-40 ปี	3.60	0.47		
	41-50 ปี	3.71	0.42		
	51-60 ปี	3.67	0.39		

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	21-30 ปี	3.27	0.49	4.870	0.003*
	31-40 ปี	3.25	0.46		
	41-50 ปี	3.59	0.47		
	51-60 ปี	3.49	0.43		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 8 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 33 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 65 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 125 คน

จากตารางที่ 17 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และอายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.154)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และอายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.892)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และอายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.105)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และอายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.144)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และอายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.148)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.003) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	21-30 ปี	3.88	0.83	0.510	0.676
	31-40 ปี	4.18	0.64		
	41-50 ปี	4.05	0.74		
	51-60 ปี	4.09	0.70		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 8 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 33 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 65 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 125 คน

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และอายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.676)

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
21-30 ปี	3.27	-	0.913	0.056	0.177
31-40 ปี	3.25		-	0.000*	0.007*
41-50 ปี	3.59			-	0.139
51-60 ปี	3.49				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 19 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี
2. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน
กองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. มีการสร้างหนี้สินเพื่อความ มั่นคงของครอบครัวในระยะ ยาวอย่างเหมาะสม	21-30 ปี	2.88	0.83	4.730	0.003*
	31-40 ปี	2.55	0.90		
	41-50 ปี	3.22	0.87		
	51-60 ปี	3.14	0.90		
2. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	21-30 ปี	3.63	0.74	9.455	0.000*
	31-40 ปี	3.27	0.67		
	41-50 ปี	3.97	0.71		
	51-60 ปี	3.94	0.67		
3. สามารถจัดการกับรายรับ รายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่าง เหมาะสม	21-30 ปี	3.63	0.74	0.732	0.534
	31-40 ปี	3.45	0.62		
	41-50 ปี	3.68	0.81		
	51-60 ปี	3.58	0.69		
4. ไม่สร้างหนี้สินที่เกินกำลัง ผ่อนใช้ได้	21-30 ปี	4.25	0.71	2.088	0.103
	31-40 ปี	3.45	0.94		
	41-50 ปี	3.80	0.97		
	51-60 ปี	3.70	0.85		
5. มีความพึงพอใจในสวัสดิการ ต่างๆที่ทางกองปฏิบัติการ เหมืองจัดให้	21-30 ปี	3.63	1.06	3.710	0.012*
	31-40 ปี	3.73	0.76		
	41-50 ปี	4.18	0.70		
	51-60 ปี	4.00	0.70		
6. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ใน ยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ	21-30 ปี	3.38	0.74	4.320	0.006*
	31-40 ปี	3.09	0.91		
	41-50 ปี	3.66	0.78		
	51-60 ปี	3.55	0.72		

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน กองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
7. มีความพึงพอใจในการเลื่อน ขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	21-30 ปี	3.63	0.52	1.440	0.232
	31-40 ปี	3.58	1.00		
	41-50 ปี	3.86	0.85		
	51-60 ปี	3.6	0.87		
8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความ สามารถ	21-30 ปี	3.63	0.92	0.966	0.410
	31-40 ปี	3.76	0.71		
	41-50 ปี	3.95	0.69		
	51-60 ปี	3.80	0.77		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 8 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 33 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 65 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 125 คน

จากตารางที่ 20 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยมีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม ของพนักงานอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 อายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.003) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 21

ปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของพนักงานอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 (Sig.=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 22

ปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายรับ รายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ของพนักงานอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.534)

ปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินที่เกินกำลังจะผ่อนชำระได้ของพนักงานอายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.103)

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ ของพนักงานอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และอายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.012) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 23

ปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ ของพนักงานอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.006) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 24

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.232)

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงาน อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และอายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.410)

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
21-30 ปี	2.88	-	0.350	0.310	0.423
31-40 ปี	2.55		-	0.001*	0.001*
41-50 ปี	3.22			-	0.561
51-60 ปี	3.14				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี
2. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยที่ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
21-30 ปี	3.63	-	0.192	0.180	0.213
31-40 ปี	3.27		-	0.000*	0.000*
41-50 ปี	3.97			-	0.751
51-60 ปี	3.94				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี
2. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
21-30 ปี	3.63	-	0.719	0.040*	0.156
31-40 ปี	3.73		-	0.003*	0.055
41-50 ปี	4.18			-	0.096
51-60 ปี	4.00				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่อายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี
2. พนักงานที่อายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
21-30 ปี	3.38	-	0.349	0.321	0.528
31-40 ปี	3.09		-	0.001*	0.002*
41-50 ปี	3.66			-	0.352
51-60 ปี	3.55				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี
2. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ด้านร่างกาย	มัธยมศึกษาตอนต้น	3.26	0.35	1.106	0.347
	หรือต่ำกว่า				
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า	3.34	0.39		
	อนุปริญญา/เทียบเท่า	3.24	0.32		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.23	0.25		
2. ด้านจิตใจ	มัธยมศึกษาตอนต้น	3.96	0.46	0.298	0.827
	หรือต่ำกว่า				
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า	4.00	0.43		
	อนุปริญญา/เทียบเท่า	3.93	0.48		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	4.01	0.37		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	มัธยมศึกษาตอนต้น	3.61	0.51	1.899	0.130
	หรือต่ำกว่า				
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า	3.73	0.44		
	อนุปริญญา/เทียบเท่า	3.67	0.42		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.82	0.34		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	มัธยมศึกษาตอนต้น	3.85	0.48	0.881	0.452
	หรือต่ำกว่า				
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า	3.83	0.52		
	อนุปริญญา/เทียบเท่า	3.71	0.42		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.88	0.40		

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
5. ด้านจิตวิญญาณ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.66	0.43	0.320	0.811
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า	3.68	0.43		
	อนุปริญญา/เทียบเท่า	3.60	0.39		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.67	0.33		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.48	0.45	0.858	0.464
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า	3.47	0.44		
	อนุปริญญา/เทียบเท่า	3.40	0.50		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.59	0.52		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า จำนวน 91 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า จำนวน 82 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า จำนวน 34 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 22 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน

จากตารางที่ 25 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 รองลงมาคือ พนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 พนักงานที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.347)

ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.464)

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	4.12	0.68	1.538	0.206
	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/เทียบเท่า	4.16	0.73		
	อนุปริญญา/เทียบเท่า	3.91	0.62		
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.92	0.77		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า จำนวน 91 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า จำนวน 82 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า จำนวน 34 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 22 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ พนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และพนักงานที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.206)

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่าง ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	T-test	Sig.
1. ด้านร่างกาย	ระดับปฏิบัติการ	3.31	0.17	0.35	2.545	0.012*
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.14				
2. ด้านจิตใจ	ระดับปฏิบัติการ	3.98	-0.10	0.44	-0.122	0.903
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.99				
3. ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม	ระดับปฏิบัติการ	3.67	-0.07	0.47	-0.862	0.389
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.74				
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับปฏิบัติการ	3.84	0.08	0.47	0.799	0.425
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.76				
5. ด้านจิตวิญญาณ	ระดับปฏิบัติการ	3.65	-0.04	0.42	-0.575	0.566
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.69				
6. ด้านความมั่นคงใน ชีวิต	ระดับปฏิบัติการ	3.45	-0.18	0.46	-2.072	0.039*
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.63				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 197 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 34 คน

จากตารางที่ 27 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ในขณะที่พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.012) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 29

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ในขณะที่

พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.903)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.389)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ในขณะที่พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.425)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.566)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.039) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระดับปฏิบัติการ	4.10	0.13	0.62	1.004	0.316
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.97		0.56		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 197 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 34 คน

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.316)

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	Sig.
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง	ระดับปฏิบัติการ	3.72	0.31	0.72	2.339	0.020*
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.41		0.66		
2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	ระดับปฏิบัติการ	4.58	-0.10	0.73	-0.717	0.474
	ระดับผู้บังคับบัญชา	4.68		0.77		
3. ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง และกระปรี้กระเปร่า	ระดับปฏิบัติการ	3.87	0.31	0.64	2.642	0.009*
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.56		0.56		

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	Sig.
4. ได้รับอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	ระดับปฏิบัติการ	3.80	0.12	0.64	1.051	0.294
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.68		0.64		
5. ออกกำลังกายสม่ำเสมอ	ระดับปฏิบัติการ	2.99	0.23	0.69	1.718	0.087
	ระดับผู้บังคับบัญชา	2.76		0.78		
6. พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ระดับปฏิบัติการ	3.51	0.10	0.64	0.808	0.420
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.41		0.66		
7. ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ระดับปฏิบัติการ	3.84	-0.01	0.73	-0.077	0.939
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.85		0.66		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 197 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 34 คน

จากตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ในขณะที่พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.020) โดยพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่า พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล ของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.474)

ปัจจัยย่อยทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง และกระปรี้กระเปร่า ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ในขณะที่พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ซึ่ง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.009) โดยพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง และกระปรี้กระเปร่า มากกว่า พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยย่อยได้รับอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ในขณะที่พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.294)

ปัจจัยย่อยออกกำลังกายสม่ำเสมอ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ในขณะที่พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.087)

ปัจจัยย่อยพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ในขณะที่พนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.420)

ปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.939)

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	Sig.
1. มีการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	ระดับปฏิบัติการ	3.05	-0.10	0.89	-0.567	0.571
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.15				

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน
กองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้าน ความมั่นคงในชีวิต	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่าง ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	T-test	Sig.
2. ได้รับรายได้ที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	ระดับปฏิบัติการ	3.80	-0.29	0.73	-2.458	0.017*
	ระดับผู้บังคับบัญชา	4.09		0.62		
3. สามารถจัดการกับ รายจ่ายหรือหนี้สินได้ อย่างเหมาะสม	ระดับปฏิบัติการ	3.55	-0.24	0.72	-1.820	0.070
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.79		0.69		
4. ได้สร้างหนี้ที่เกินกำลัง จะผ่อนใช้ได้	ระดับปฏิบัติการ	3.67	-0.30	0.89	-1.832	0.068
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.97		0.94		
5. มีความพึงพอใจใน สวัสดิการต่างๆ ที่ทาง เหมืองแม่เมาะจัดให้	ระดับปฏิบัติการ	3.96	-0.24	0.72	-1.779	0.077
	ระดับผู้บังคับบัญชา	4.20		0.77		
6. สามารถเก็บออมเงิน ไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้ อย่างเพียงพอ	ระดับปฏิบัติการ	3.46	-0.36	0.79	-2.855	0.006*
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.82		0.67		
7. มีความพึงพอใจในการ เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระดับปฏิบัติการ	3.62	-0.32	0.89	-2.150	0.037*
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.94		0.78		
8. งานที่ท่านทำอยู่ใน ขณะนี้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	ระดับปฏิบัติการ	3.81	-0.16	0.75	-1.179	0.240
	ระดับผู้บังคับบัญชา	3.97		0.72		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 197 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 34 คน

จากตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยย่อยมีการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว ของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.571)

ปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.017) โดยพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม ของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.070)

ปัจจัยย่อยได้สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ได้ ของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.068)

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางเหมืองแม่เมาะจัดให้ ของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.077)

ปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็น ได้อย่างเพียงพอ ของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.006) โดยพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็น ได้อย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.037) โดยพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยย่อยงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.240)

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	Sig.
1. ด้านร่างกาย	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.28	-0.11	0.35	-1.291	0.198
	ฝ่ายธุรการ	3.39		0.42		
2. ด้านจิตใจ	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.98	-0.15	0.44	-1.379	0.169
	ฝ่ายธุรการ	4.13		0.49		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.68	-0.04	0.47	-0.298	0.766
	ฝ่ายธุรการ	3.72		0.41		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.82	-0.08	0.48	-0.668	0.505
	ฝ่ายธุรการ	3.90		0.42		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.65	-0.13	0.41	-1.249	0.213
	ฝ่ายธุรการ	3.78		0.40		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.47	-0.06	0.46	-0.508	0.612
	ฝ่ายธุรการ	3.53		0.53		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

จำนวน 215 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายธุรการ

จำนวน 16 คน

จากตารางที่ 31 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า พนักงานฝ่ายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ในขณะที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.198)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า พนักงานฝ่ายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ในขณะที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.169)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า พนักงานฝ่ายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ในขณะที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.766)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า พนักงานฝ่ายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ในขณะที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.505)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า พนักงานฝ่ายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ในขณะที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.213)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า พนักงานฝ่ายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ในขณะที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.612)

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่าง ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	T-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ฝ่ายปฏิบัติการ	4.09	0.09	0.71	0.640	0.529
	ฝ่ายธุรการ	4.00		0.52		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

จำนวน 215 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานฝ่ายธุรการ

จำนวน 16 คน

จากตารางที่ 32 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ในขณะที่พนักงานฝ่ายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.529)

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.60	0.35	2.247	0.051
	10,000-20,000 บาท	3.35	0.33		
	20,001-30,000 บาท	3.30	0.31		
	30,001-40,000 บาท	3.28	0.30		
	40,001-50,000 บาท	3.30	0.37		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.22	0.37		

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.31	0.47	2.668	0.023*
	10,000-20,000 บาท	3.99	0.36		
	20,001-30,000 บาท	3.91	0.36		
	30,001-40,000 บาท	4.01	0.48		
	40,001-50,000 บาท	3.83	0.45		
	50,000 บาทขึ้นไป	4.03	0.43		
3. ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.99	0.71	3.435	0.005*
	10,000-20,000 บาท	3.84	0.52		
	20,001-30,000 บาท	3.58	0.42		
	30,001-40,000 บาท	3.64	0.45		
	40,001-50,000 บาท	3.52	0.42		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.75	0.42		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.94	0.55	0.384	0.859
	10,000-20,000 บาท	3.85	0.49		
	20,001-30,000 บาท	3.86	0.46		
	30,001-40,000 บาท	3.81	0.48		
	40,001-50,000 บาท	3.76	0.47		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.85	0.49		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.63	0.69	0.922	0.467
	10,000-20,000 บาท	3.70	0.39		
	20,001-30,000 บาท	3.64	0.38		
	30,001-40,000 บาท	3.62	0.46		
	40,001-50,000 บาท	3.58	0.37		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.72	0.38		

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.29	0.70	3.627	0.004*
	10,000-20,000 บาท	3.23	0.42		
	20,001-30,000 บาท	3.53	0.45		
	30,001-40,000 บาท	3.50	0.35		
	40,001-50,000 บาท	3.37	0.42		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.60	0.48		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 25 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 17 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 40 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 53 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 87 คน

จากตารางที่ 33 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.051)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.023) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 35

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.005) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.859)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.467)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.004) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 46

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.33	0.50	1.501	0.190
	10,000-20,000 บาท	4.00	0.70		
	20,001-30,000 บาท	4.10	0.74		
	30,001-40,000 บาท	4.15	0.76		
	40,001-50,000 บาท	3.87	0.64		
	50,000 บาทขึ้นไป	4.17	0.70		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 25 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 17 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 40 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 53 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 87 คน

จากตารางที่ 34 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.190)

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.31	-	0.058	0.026*	0.064	0.002*	0.069
10,000 - 20,000 บาท	3.99		-	0.567	0.825	0.139	0.655
20,001 - 30,000 บาท	3.91			-	0.415	0.518	0.290
30,001 - 40,000 บาท	4.01				-	0.048*	0.814
40,001 - 50,000 บาท	3.83					-	0.009*
50,000 บาทขึ้นไป	4.03						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 35 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.11	0.60	1.609	0.159
	10,000-20,000 บาท	3.52	0.77		
	20,001-30,000 บาท	3.65	0.49		
	30,001-40,000 บาท	3.45	0.75		
	40,001-50,000 บาท	3.45	0.64		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.60	0.77		
2. สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	1.00	1.397	0.226
	10,000-20,000 บาท	3.56	0.82		
	20,001-30,000 บาท	3.24	0.75		
	30,001-40,000 บาท	3.48	0.85		
	40,001-50,000 บาท	3.30	0.87		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.47	0.85		

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านจิตใจ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
3. มีความพึงพอใจในความ เป็นตัวเอง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.67	0.50	2.424	0.036*
	10,000-20,000 บาท	4.20	0.76		
	20,001-30,000 บาท	4.00	0.71		
	30,001-40,000 บาท	4.28	0.72		
	40,001-50,000 บาท	3.94	0.72		
	50,000 บาทขึ้นไป	4.17	0.65		
4. มีความพึงพอใจในความ เป็นอยู่ทุกวันนี้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.11	0.78	1.957	0.086
	10,000-20,000 บาท	3.84	0.69		
	20,001-30,000 บาท	3.94	0.66		
	30,001-40,000 บาท	4.25	0.78		
	40,001-50,000 บาท	3.96	0.68		
	50,000 บาทขึ้นไป	4.18	0.64		
5. มีความภูมิใจในผลสำเร็จ ของงานที่ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.11	0.78	0.829	0.531
	10,000-20,000 บาท	4.08	0.57		
	20,001-30,000 บาท	4.12	0.60		
	30,001-40,000 บาท	4.03	0.62		
	40,001-50,000 บาท	3.96	0.59		
	50,000 บาทขึ้นไป	4.16	0.57		
6. มีสมาธิตลอดเวลาในการ ทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.33	0.71	1.784	0.117
	10,000-20,000 บาท	4.16	0.55		
	20,001-30,000 บาท	4.06	0.56		
	30,001-40,000 บาท	4.03	0.62		
	40,001-50,000 บาท	3.83	0.67		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.97	0.58		

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านจิตใจ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
7. สามารถในการเป็นที่พึง ของคนในครอบครัวได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.67	0.50	1.651	0.148
	10,000-20,000 บาท	4.24	0.66		
	20,001-30,000 บาท	4.18	0.53		
	30,001-40,000 บาท	4.38	0.67		
	40,001-50,000 บาท	4.30	0.64		
	50,000 บาทขึ้นไป	4.47	0.55		
8. มีความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.56	0.53	2.364	0.074
	10,000-20,000 บาท	4.32	0.63		
	20,001-30,000 บาท	4.29	0.59		
	30,001-40,000 บาท	4.38	0.70		
	40,001-50,000 บาท	4.09	0.69		
	50,000 บาทขึ้นไป	4.41	0.58		
9. มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยาม ทุกข์	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.22	0.44	2.364	0.041*
	10,000-20,000 บาท	3.96	0.54		
	20,001-30,000 บาท	3.71	0.69		
	30,001-40,000 บาท	3.85	0.62		
	40,001-50,000 บาท	3.62	0.56		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.84	0.63		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 25 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 17 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 53 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 87 คน

จากตารางที่ 36 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.159)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.226)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.036) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 37

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป

ไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.086)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.531)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.117)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถในการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.148)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงาน ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.074)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.041) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.67	-	0.083	0.020*	0.125	0.004*	0.042*
10,000 - 20,000 บาท	4.20		-	0.358	0.670	0.127	0.860
20,001 - 30,000 บาท	4.00			-	0.170	0.769	0.347
30,001 - 40,000 บาท	4.28				-	0.023*	0.437
40,001 - 50,000 บาท	3.94					-	0.058
50,000 บาทขึ้นไป	4.17						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย มีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.22	-	0.263	0.038*	0.095	0.006*	0.070
10,000-20,000 บาท	3.96		-	0.180	0.474	0.022*	0.376
20,001-30,000 บาท	3.71			-	0.409	0.620	0.404
30,001-40,000 บาท	3.85				-	0.072	0.924
40,001-50,000 บาท	3.62					-	0.040*
50,000 บาทขึ้นไป	3.84						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 38 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.99	-	0.385	0.027*	0.035*	0.004*	0.128
10,000-20,000 บาท	3.84		-	0.067	0.083	0.004*	0.387
20,001-30,000 บาท	3.58			-	0.640	0.660	0.151
30,001-40,000 บาท	3.64				-	0.218	0.197
40,001-50,000 บาท	3.52					-	0.004*
50,000 บาทขึ้นไป	3.75						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 39 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. มีความไว้วางใจในเพื่อน ร่วมงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	0.71	2.544	0.029*
	10,000-20,000 บาท	3.72	0.54		
	20,001-30,000 บาท	3.65	0.61		
	30,001-40,000 บาท	3.58	0.59		
	40,001-50,000 บาท	3.43	0.64		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.72	0.54		
2. สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องการทำงานได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	1.00	3.860	0.002*
	10,000-20,000 บาท	3.76	0.60		
	20,001-30,000 บาท	3.41	0.80		
	30,001-40,000 บาท	3.55	0.55		
	40,001-50,000 บาท	3.34	0.55		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.68	0.54		

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
3. คนในกองปฏิบัติการเหมืองมี ความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.33	0.50	2.984	0.013*
	10,000-20,000 บาท	3.88	0.67		
	20,001-30,000 บาท	3.59	0.71		
	30,001-40,000 บาท	3.60	0.55		
	40,001-50,000 บาท	3.66	0.62		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.76	0.55		
4. สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ ด้วยตัวเอง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.33	0.71	1.480	0.197
	10,000-20,000 บาท	4.20	0.58		
	20,001-30,000 บาท	4.24	0.66		
	30,001-40,000 บาท	4.00	0.60		
	40,001-50,000 บาท	3.94	0.57		
	50,000 บาทขึ้นไป	4.03	0.58		
5. สามารถพูดคุยกับผู้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงานได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.11	0.93	1.082	0.371
	10,000-20,000 บาท	3.76	0.88		
	20,001-30,000 บาท	3.65	0.70		
	30,001-40,000 บาท	3.83	0.68		
	40,001-50,000 บาท	3.60	0.86		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.83	0.70		
6. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคน ในครอบครัวเดียวกัน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.78	0.83	0.511	0.768
	10,000-20,000 บาท	3.68	0.85		
	20,001-30,000 บาท	3.53	0.72		
	30,001-40,000 บาท	3.60	0.63		
	40,001-50,000 บาท	3.58	0.69		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.72	0.64		

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
7. สามารถมีส่วนร่วมให้ ข้อคิดเห็นในการทำงานได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.56	1.01	1.796	0.115
	10,000-20,000 บาท	3.68	0.85		
	20,001-30,000 บาท	3.35	0.86		
	30,001-40,000 บาท	3.38	0.67		
	40,001-50,000 บาท	3.34	0.71		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.64	0.71		
8. ได้รับข้อเสนอแนะที่มี ประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.78	0.97	2.812	0.017*
	10,000-20,000 บาท	3.92	0.76		
	20,001-30,000 บาท	3.24	0.97		
	30,001-40,000 บาท	3.58	0.68		
	40,001-50,000 บาท	3.38	0.66		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.64	0.75		
9. ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของ กองปฏิบัติการเหมือง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	0.71	3.253	0.007*
	10,000-20,000 บาท	3.92	0.57		
	20,001-30,000 บาท	3.53	0.51		
	30,001-40,000 บาท	3.63	0.70		
	40,001-50,000 บาท	3.40	0.66		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.69	0.63		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 25 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 17 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 53 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 87 คน

จากตารางที่ 40 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.029) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 41

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.002) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 42

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยคนในกองปฏิบัติการเหมืองมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.013) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 43

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.197)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.371)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.768)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000

บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.115)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.017) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 44

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.007) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	-	0.220	0.145	0.050*	0.008*	0.180
10,000-20,000 บาท	3.72		-	0.692	0.332	0.045*	0.975
20,001-30,000 บาท	3.65			-	0.671	0.193	0.620
30,001-40,000 บาท	3.58				-	0.251	0.184
40,001-50,000 บาท	3.43					-	0.005*
50,000 บาทขึ้นไป	3.72						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 41 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	-	0.300	0.017*	0.041*	0.002*	0.123
10,000-20,000 บาท	3.76		-	0.064	0.167	0.004*	0.545
20,001-30,000 บาท	3.41			-	0.423	0.664	0.092
30,001-40,000 บาท	3.55				-	0.092	0.260
40,001-50,000 บาท	3.34					-	0.001*
50,000 บาทขึ้นไป	3.68						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 42 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจุบันสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 43 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยคนในกองปฏิบัติการเหมืองมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.33	-	0.049*	0.002*	0.001*	0.002*	0.006*
10,000-20,000 บาท	3.88		-	0.117	0.064	0.126	0.365
20,001-30,000 บาท	3.59			-	0.945	0.661	0.277
30,001-40,000 บาท	3.60				-	0.625	0.160
40,001-50,000 บาท	3.66					-	0.340
50,000 บาทขึ้นไป	3.76						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในกองปฏิบัติการเหมืองร่วมมือร่วมใจกันทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในกองปฏิบัติการเหมืองร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในกองปฏิบัติการเหมืองร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในกองปฏิบัติการเหมืองมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในกองปฏิบัติการเหมืองมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคนในกองปฏิบัติการเหมืองมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ตารางที่ 44 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.78	-	0.624	0.078	0.461	0.137	0.607
10,000-20,000 บาท	3.92		-	0.004*	0.070	0.003*	0.103
20,001-30,000 บาท	3.24			-	0.116	0.494	0.040*
30,001-40,000 บาท	3.58				-	0.206	0.630
40,001-50,000 บาท	3.38					-	0.041*
50,000 บาทขึ้นไป	3.64						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 44 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	-	0.749	0.077	0.115	0.010*	0.169
10,000-20,000 บาท	3.92		-	0.054	0.073	0.001*	0.115
20,001-30,000 บาท	3.53			-	0.608	0.458	0.348
30,001-40,000 บาท	3.63				-	0.090	0.599
40,001-50,000 บาท	3.40					-	0.009*
50,000 บาทขึ้นไป	3.69						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 45 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.29	-	0.703	0.200	0.217	0.557	0.053
10,000-20,000 บาท	3.23		-	0.032*	0.018*	0.139	0.000*
20,001-30,000 บาท	3.53			-	0.803	0.256	0.567
30,001-40,000 บาท	3.50				-	0.243	0.214
40,001-50,000 บาท	3.37					-	0.009*
50,000 บาทขึ้นไป	3.60						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 46 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. มีการสร้างหนี้สินเพื่อ ความมั่นคงของครอบครัว ในระยะยาวอย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.22	0.83	3.700	0.003*
	10,000-20,000 บาท	2.68	0.90		
	20,001-30,000 บาท	3.47	0.80		
	30,001-40,000 บาท	3.00	0.82		
	40,001-50,000 บาท	3.09	0.86		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.20	0.95		
2. ได้รับรายได้ที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.56	1.01	6.707	0.000*
	10,000-20,000 บาท	3.24	0.60		
	20,001-30,000 บาท	3.76	0.75		
	30,001-40,000 บาท	3.95	0.75		
	40,001-50,000 บาท	3.74	0.68		
	50,000 บาทขึ้นไป	4.07	0.61		
3. สามารถจัดการกับรายรับ รายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่าง เหมาะสม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.78	0.83	1.358	0.241
	10,000-20,000 บาท	3.48	0.59		
	20,001-30,000 บาท	3.41	0.94		
	30,001-40,000 บาท	3.48	0.75		
	40,001-50,000 บาท	3.53	0.61		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.72	0.73		

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
4. ไม่สร้างหนี้สินที่เกินกำลังผ่อนใช้ได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.22	1.30	0.958	0.444
	10,000-20,000 บาท	3.60	1.00		
	20,001-30,000 บาท	3.59	0.51		
	30,001-40,000 บาท	3.70	0.88		
	40,001-50,000 บาท	3.70	0.89		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.83	0.90		
5. มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.56	1.13	2.685	0.022*
	10,000-20,000 บาท	3.72	0.68		
	20,001-30,000 บาท	4.18	0.73		
	30,001-40,000 บาท	4.10	0.71		
	40,001-50,000 บาท	3.87	0.68		
	50,000 บาทขึ้นไป	4.13	0.71		
6. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.11	0.78	5.134	0.000*
	10,000-20,000 บาท	3.04	0.89		
	20,001-30,000 บาท	3.59	0.94		
	30,001-40,000 บาท	3.38	0.67		
	40,001-50,000 บาท	3.43	0.75		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.78	0.71		
7. มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.44	1.24	1.620	0.156
	10,000-20,000 บาท	3.56	0.82		
	20,001-30,000 บาท	3.71	0.85		
	30,001-40,000 บาท	3.75	0.78		
	40,001-50,000 บาท	3.43	0.91		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.83	0.87		

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.89	0.78	1.284	0.272
	10,000-20,000 บาท	3.68	0.69		
	20,001-30,000 บาท	3.71	0.99		
	30,001-40,000 บาท	4.03	0.70		
	40,001-50,000 บาท	3.70	0.70		
	50,000 บาทขึ้นไป	3.89	0.75		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 25 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 17 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 40 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 53 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 87 คน

จากตารางที่ 47 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยมีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.003) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 48

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานที่มีรายได้

ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 49

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายรับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.241)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินที่เกินกำลังผ่อนใช้ได้ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.444)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-

50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.022) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 50

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 51

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.156)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.272)

ตารางที่ 48 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.22	-	0.186	0.001*	0.018*	0.007*	0.002*
10,000-20,000 บาท	2.68		-	0.005*	0.159	0.056	0.011*
20,001-30,000 บาท	3.47			-	0.069	0.130	0.244
30,001-40,000 บาท	3.00				-	0.613	0.251
40,001-50,000 บาท	3.09					-	0.514
50,000 บาทขึ้นไป	3.20						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 48 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อมนิการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อมนิการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อมนิการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อมนิการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อมนิการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

ตารางที่ 49 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยที่ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.56	-	0.233	0.455	0.117	0.462	0.032*
10,000-20,000 บาท	3.24		-	0.015*	0.000*	0.003*	0.000*
20,001-30,000 บาท	3.76			-	0.347	0.879	0.092
30,001-40,000 บาท	3.95				-	0.133	0.360
40,001-50,000 บาท	3.74					-	0.063
50,000 บาทขึ้นไป	4.07						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 49 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.56	-	0.558	0.038*	0.042*	0.231	0.025*
10,000-20,000 บาท	3.72		-	0.045*	0.040*	0.399	0.014*
20,001-30,000 บาท	4.18			-	0.715	0.126	0.794
30,001-40,000 บาท	4.10				-	0.126	0.848
40,001-50,000 บาท	3.87					-	0.041*
50,000 บาทขึ้นไป	4.13						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 50 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

7. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ทางกองปฏิบัติการเหมืองจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	40,001-50,000 บาท	50,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.11	-	0.808	0.125	0.342	0.235	0.012
10,000-20,000 บาท	3.04		-	0.021*	0.082	0.032*	0.000*
20,001-30,000 บาท	3.59			-	0.328	0.462	0.333
30,001-40,000 บาท	3.38				-	0.708	0.005*
40,001-50,000 บาท	3.43					-	0.009*
50,000 บาทขึ้นไป	3.78						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 51 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลา การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 5 ปี	3.41	0.39	1.590	0.178
	6-10 ปี	3.22	0.16		
	11-15 ปี	3.20	0.32		
	16-20 ปี	3.31	0.30		
	มากกว่า 20 ปี	3.25	0.37		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 5 ปี	4.04	0.45	0.783	0.538
	6-10 ปี	3.90	0.37		
	11-15 ปี	3.73	0.68		
	16-20 ปี	3.98	0.39		
	มากกว่า 20 ปี	3.98	0.45		
3. ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม	ต่ำกว่า 5 ปี	3.90	0.60	2.706	0.031*
	6-10 ปี	3.60	0.47		
	11-15 ปี	3.43	0.47		
	16-20 ปี	3.65	0.35		
	มากกว่า 20 ปี	3.66	0.44		

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลา การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 5 ปี	3.83	0.52	0.238	0.917
	6-10 ปี	3.70	0.45		
	11-15 ปี	3.83	0.60		
	16-20 ปี	3.86	0.44		
	มากกว่า 20 ปี	3.82	0.48		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.68	0.52	0.775	0.542
	6-10 ปี	3.48	0.31		
	11-15 ปี	3.49	0.61		
	16-20 ปี	3.69	0.35		
	มากกว่า 20 ปี	3.67	0.40		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 5 ปี	3.31	0.52	1.877	0.115
	6-10 ปี	3.28	0.48		
	11-15 ปี	3.43	0.48		
	16-20 ปี	3.51	0.36		
	มากกว่า 20 ปี	3.52	0.47		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 9 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 7 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 50 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 131 คน

จากตารางที่ 52 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.178)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.538)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.031) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 57

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.917)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.542)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 รองลงมาคือพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.115)

ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	4.15	0.66	0.424	0.791
	6-10 ปี	3.89	0.60		
	11-15 ปี	3.86	1.07		
	16-20 ปี	4.08	0.70		
	มากกว่า 20 ปี	4.09	0.71		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 9 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 7 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 50 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 131 คน

จากตารางที่ 53 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.791)

ตารางที่ 54 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	3.90	-	0.086	0.013*	0.013*	0.006*
6-10 ปี	3.60		-	0.442	0.800	0.734
11-15 ปี	3.43			-	0.236	0.194
16-20 ปี	3.65				-	0.879
มากกว่า 20 ปี	3.66					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 54 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี

3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 55 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระยะเวลา การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. มีความไว้วางใจในเพื่อน ร่วมงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	3.79	0.64	0.837	0.503
	6-10 ปี	3.67	0.50		
	11-15 ปี	3.57	0.53		
	16-20 ปี	3.56	0.54		
	มากกว่า 20 ปี	3.63	0.61		
2. สามารถพึ่งพาเพื่อน ร่วมงานในเรื่องการทำงานได้	ต่ำกว่า 5 ปี	3.94	0.69	3.754	0.006*
	6-10 ปี	3.56	0.53		
	11-15 ปี	3.43	0.53		
	16-20 ปี	3.48	0.58		
	มากกว่า 20 ปี	3.53	0.59		
3. คนในกองปฏิบัติการ เหมืองมีความร่วมมือร่วมใจ กันทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	3.97	0.67	1.750	0.140
	6-10 ปี	3.78	0.67		
	11-15 ปี	3.57	0.53		
	16-20 ปี	3.72	0.54		
	มากกว่า 20 ปี	3.68	0.60		
4. สามารถทำงานตามหน้าที่ ได้ด้วยตัวเอง	ต่ำกว่า 5 ปี	4.24	0.65	1.953	0.103
	6-10 ปี	3.89	0.33		
	11-15 ปี	4.00	0.58		
	16-20 ปี	4.16	0.58		
	มากกว่า 20 ปี	3.98	0.59		

ตารางที่ 55 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระยะเวลา การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
5. สามารถพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานได้	ต่ำกว่า 5 ปี	3.88	0.81	1.407	0.232
	6-10 ปี	3.67	0.87		
	11-15 ปี	3.14	0.69		
	16-20 ปี	3.76	0.72		
	มากกว่า 20 ปี	3.78	0.77		
6. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคน ในครอบครัวเดียวกัน	ต่ำกว่า 5 ปี	3.74	0.90	0.960	0.431
	6-10 ปี	3.44	0.73		
	11-15 ปี	3.29	0.49		
	16-20 ปี	3.72	0.57		
	มากกว่า 20 ปี	3.64	0.67		
7. มีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นใน การทำงานได้	ต่ำกว่า 5 ปี	3.68	0.91	1.505	0.201
	6-10 ปี	3.22	0.83		
	11-15 ปี	3.14	0.90		
	16-20 ปี	3.40	0.64		
	มากกว่า 20 ปี	3.54	0.73		
8. ได้รับข้อเสนอแนะที่มี ประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี	3.88	0.81	1.810	0.128
	6-10 ปี	3.56	0.73		
	11-15 ปี	3.43	0.79		
	16-20 ปี	3.46	0.76		
	มากกว่า 20 ปี	3.55	0.74		

ตารางที่ 55 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระยะเวลา การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
9. ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง	ต่ำกว่า 5 ปี	3.97	0.63	3.103	0.016*
	6-10 ปี	3.67	0.71		
	11-15 ปี	3.29	0.95		
	16-20 ปี	3.56	0.58		
	มากกว่า 20 ปี	3.60	0.65		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 9 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 7 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 50 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 131 คน

จากตารางที่ 55 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.503)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.006) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 56

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยคนในกองปฏิบัติการเหมืองมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.140)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.103)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.232)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ของ

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.431)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.201)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.=0.128)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของกองปฏิบัติการเหมือง ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(Sig.=0.016) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 57

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	3.94	-	0.087	0.040*	0.001*	0.000*
6-10 ปี	3.56		-	0.674	0.728	0.918
11-15 ปี	3.43			-	0.832	0.649
16-20 ปี	3.48				-	0.585
มากกว่า 20 ปี	3.53					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 56 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี
3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 57 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง ของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	3.97	-	0.211	0.011*	0.005*	0.003*
6-10 ปี	3.67		-	0.243	0.649	0.749
11-15 ปี	3.29			-	0.294	0.218
16-20 ปี	3.56				-	0.742
มากกว่า 20 ปี	3.60					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 57 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี
3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกองปฏิบัติการเหมือง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 58

ตารางที่ 58 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม			
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านร่างกาย	0.322**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านจิตใจ	0.538**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.464**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.532**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.275**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.432**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 58 พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหากพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากขึ้น พนักงานก็จะมึระดับความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้านมากขึ้น

ปัจจัยด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.322 แสดงว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และ

ปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 59

ตารางที่ 59 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม				R	R Square
	B	Beta	t	Sig.		
1. ด้านร่างกาย	0.014	0.007	0.107	0.915	0.627	0.393
2. ด้านจิตใจ	0.579	0.364	4.645	0.000*		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-0.296	-0.194	-2.716	0.007*		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.405	0.277	3.709	0.000*		
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.199	0.116	1.452	0.148		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.166	0.109	1.624	0.106		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 59 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.627$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 39.30 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง อีกร้อยละ 60.70 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน(B) เท่ากับ 0.364 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน(B) เท่ากับ 0.194 และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน(B) เท่ากับ 0.277 ซึ่งหากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้นแล้ว พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน รวมทั้งสิ้น 231 คนนั้น พบข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 60 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
1	ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานในการให้กำลังใจหรือคำชมเชยกับพนักงาน	3 (1.30)
2	พนักงานควรเตรียมความพร้อมในการทำงานทั้งสภาพร่างกาย และจิตใจ เพื่อจะได้มีสมาธิในการทำงาน และทำงานด้วยความปลอดภัย	2 (0.87)
3	ผู้บริหารควรมีวิธีในการจูงใจพนักงานให้มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น	2 (0.87)
4	ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องรายได้และสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม	2 (0.87)

ตารางที่ 60 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
5	พนักงานควรให้ความร่วมมือกันในการทำงานมากยิ่งขึ้น	1 (0.43)
6	เหมืองแม่เมาะควรมีการนำเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยมากขึ้น มาใช้ในการตรวจสุขภาพให้แก่พนักงาน	1 (0.43)
รวม		11 (4.76)

จากตารางที่ 60 พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ระบุข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 ดังนี้ เสนอแนะให้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานในการให้กำลังใจหรือคำชมเชยกับพนักงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 เสนอให้พนักงานควรเตรียมความพร้อมในการทำงาน ทั้งสภาพร่างกาย และจิตใจ เพื่อจะได้มีสมาธิในการทำงาน และทำงานด้วยความปลอดภัยจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.87 เสนอให้ผู้บริหารควรมีวิธีในการจูงใจพนักงานให้มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.87 เสนอให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องรายได้และสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.87 เสนอให้พนักงานควรให้ความร่วมมือกันในการทำงานมากยิ่งขึ้น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.43 และเสนอให้เหมืองแม่เมาะควรมีการนำเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยมากขึ้น มาใช้ในการตรวจสุขภาพให้แก่พนักงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.43