

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ในทุกส่วนงาน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Seymour Sudman (กฤษทลี รื่นรัมย์, 2551:186) จำนวน 200 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ (Inferential Statistics) ดังนี้

3.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ

และด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) ศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

3.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	75	37.50
หญิง	125	62.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ทั้งหมด 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.50

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	11	5.50
30-35 ปี	27	13.50
36-40 ปี	31	15.50
41-45 ปี	32	16.00
46-50 ปี	66	33.00
51-55 ปี	28	14.00
56 ปีขึ้นไป	5	2.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.00 อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.50 อายุระหว่าง 51-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.00 อายุระหว่าง 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.50 อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.50 และอายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	50	25.00
สมรส	127	63.50
หม้าย/หย่าร้าง	23	11.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 25.00 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 11.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	25	12.50
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	30	15.00
ปริญญาตรี	103	51.50
สูงกว่าปริญญาตรี	42	21.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.00 มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 15.00 และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่
จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า1ปี	0	0.00
1-5 ปี	23	11.50
6-10 ปี	34	17.00
มากกว่า 10 ปี	143	71.50
รวม	200	100.00

ตารางที่ 6 พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.50 รองลงมาคือ มีอายุราชการระหว่าง6-10ปี คิดเป็นร้อยละ 17.00 มีอายุราชการ1-5ปี คิดเป็นร้อยละ 11.50 ตามลำดับ และไม่พบว่าพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีอายุงานต่ำกว่า1ปี

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบริหาร	9	4.50
ระดับอำนวยการ	9	4.50
ระดับวิชาการ	53	26.50
ระดับทั่วไป	129	64.50
รวม	200	100.00

ตารางที่ 7 พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาคือ มีตำแหน่งงานระดับวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 26.50 และมีตำแหน่งงานระดับบริหารและระดับอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 4.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	22	11.00
10,001-15,000 บาท	43	21.50
15,001-20,000 บาท	38	19.00
20,001-25,000 บาท	47	23.50
ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป	50	25.00
รวม	200	100.00

ตารางที่ 8 พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาคือ มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.50 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.50 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.00 และมีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนคร
เชียงใหม่ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผล
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ปัจจัยด้านร่างกาย ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ทุกวันนี้ท่านคิดว่าตัวท่าน มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง เพียงใด	9 (4.50)	82 (41.00)	102 (51.00)	7 (3.50)	0 (0.00)	3.47 (มาก)	4
2. ท่านรับประทานอาหาร ในแต่ละวันได้เพียงพอ เพียงใด	18 (9.00)	111 (55.50)	68 (34.00)	3 (1.50)	0 (0.00)	3.72 (มาก)	2
3. ท่านทำงานด้วยความ กระตือรือร้น กระปรี้กระเปร่าเพียงใด	14 (7.00)	114 (57.00)	69 (34.50)	3 (1.50)	0 (0.00)	3.70 (มาก)	3
4. ท่านได้พักผ่อนนอนหลับ ในแต่ละวันอย่างเพียงพอ เพียงใด	10 (5.00)	84 (42.00)	96 (48.00)	10 (5.00)	0 (0.00)	3.47 (มาก)	4
5. ท่านได้ออกกำลังกาย สม่ำเสมอเพียงใด	4 (2.00)	38 (19.00)	95 (47.50)	51 (25.50)	12 (6.00)	2.86 (ปานกลาง)	5
6. ในปีที่ผ่านมาท่านได้ เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอน โรงพยาบาลมากเพียงใด*	3 (1.50)	20 (10.00)	28 (14.00)	43 (21.50)	106 (53.00)	4.14 (มาก)	1
7. ท่านได้รับการตรวจ สุขภาพประจำปีอย่าง เพียงพอเพียงใด	10 (5.00)	42 (21.00)	65 (32.50)	51 (25.50)	32 (16.00)	2.74 (ปานกลาง)	6
รวม						3.44 (มาก)	

* ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การไม่เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลในช่วงปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ปัจจัยด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
8.ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เพียงใด	7 (3.50)	74 (37.00)	111 (55.50)	7 (3.50)	1 (0.50)	3.40 (ปานกลาง)	9
9.ตลอดเวลาในการทำงานท่านมีสมาธิเพียงใด	8 (4.00)	97 (48.50)	89 (44.50)	5 (2.50)	1 (0.50)	3.53 (มาก)	8
10.ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่านเพียงใด	20 (10.00)	121 (60.50)	53 (26.50)	5 (2.50)	1 (0.50)	3.77 (มาก)	2
11.ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้เพียงใด	15 (7.50)	104 (52.00)	74 (37.00)	6 (3.00)	1 (0.50)	3.63 (มาก)	5
12.ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด	16 (8.00)	126 (63.00)	53 (26.50)	4 (2.00)	1 (0.50)	3.76 (มาก)	3
13.ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้เพียงใด	20 (10.00)	98 (49.00)	71 (35.50)	7 (3.50)	4 (2.00)	3.62 (มาก)	6
14.ท่านมีความสุขในการทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่เพียงใด	22 (11.00)	93 (46.50)	70 (35.00)	13 (6.50)	2 (1.00)	3.60 (มาก)	7
15.ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวเพียงใด	45 (22.50)	111 (55.50)	40 (20.00)	3 (1.50)	1 (0.50)	3.98 (มาก)	1
16.ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์เพียงใด	31 (15.50)	97 (48.50)	62 (31.00)	9 (4.50)	1 (0.50)	3.74 (มาก)	4
รวม						3.67 (มาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ความพึงพอใจในตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 การที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 การมีความสุขในการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และการมีสมาธิในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดการความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ปัจจัย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
17.ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองเพียงใด	23 (11.50)	134 (67.00)	41 (20.50)	2 (1.00)	0 (0.00)	3.89 (มาก)	1
18.ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้เพียงใด	12 (6.00)	107 (53.50)	70 (35.00)	11 (5.50)	0 (0.00)	3.60 (มาก)	4
19.ท่านไว้วางใจเพื่อนร่วมงานเพียงใด	10 (5.00)	105 (52.50)	77 (38.50)	8 (4.00)	0 (0.00)	3.59 (มาก)	5
20.บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ของท่านร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพียงใด	8 (4.00)	90 (45.00)	92 (46.00)	10 (5.00)	0 (0.00)	3.48 (มาก)	6
21.ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เพียงใด	17 (8.50)	103 (51.50)	73 (36.50)	7 (3.50)	0 (0.00)	3.65 (มาก)	2
22.ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันเพียงใด	10 (5.00)	79 (39.50)	93 (46.50)	18 (9.00)	0 (0.00)	3.41 (มาก)	9
23.ท่านมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานได้เพียงใด	10 (5.00)	89 (44.50)	82 (41.00)	17 (8.50)	2 (1.00)	3.44 (มาก)	8
24.ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเพียงใด	13 (6.50)	80 (40.00)	95 (47.50)	10 (5.00)	2 (1.00)	3.46 (มาก)	7
25.ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ เพียงใด	8 (4.00)	115 (57.50)	73 (36.50)	4 (2.00)	0 (0.00)	3.64 (มาก)	3
รวม						3.57 (มาก)	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 การพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 การเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 การพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 การมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ การที่เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
26.ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพียงใด	9 (4.50)	97 (48.50)	79 (39.50)	13 (6.50)	2 (1.00)	3.49 (มาก)	5
27.ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานเพียงใด	8 (4.00)	103 (51.50)	78 (39.00)	10 (5.00)	1 (0.50)	3.54 (มาก)	4
28.ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงานเพียงใด	4 (2.00)	99 (49.50)	89 (44.50)	6 (3.00)	2 (1.00)	3.49 (มาก)	5
29.ท่านสามารถเดินทางมายังสถานที่ทำงานได้สะดวกเพียงใด	10 (5.00)	116 (58.00)	61 (30.50)	12 (6.00)	1 (0.50)	3.61 (มาก)	3
30.ท่านยอมรับในกฎระเบียบขององค์กรเพียงใด	12 (6.00)	123 (61.50)	59 (29.50)	6 (3.00)	0 (0.00)	3.71 (มาก)	2
31.ท่านพึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับเพียงใด	22 (11.00)	118 (59.00)	55 (27.50)	5 (2.50)	0 (0.00)	3.79 (มาก)	1
32.ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้เพียงใด	4 (2.00)	34 (17.00)	94 (47.00)	42 (21.00)	26 (13.00)	2.74 (ปานกลาง)	8
33.เทศบาลนครเชียงใหม่ได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างไรเพียงพอเพียงใด	4 (2.00)	43 (21.50)	99 (49.50)	36 (18.00)	18 (9.00)	2.90 (ปานกลาง)	7
34.เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างไรเพียงพอเพียงใด	5 (2.50)	52 (26.00)	102 (51.00)	31 (15.50)	10 (5.00)	3.06 (ปานกลาง)	6
รวม						3.37 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 การเดินทางมายังสถานที่ทำงาน ได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 เทศบาลนครเชียงใหม่ได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
35.งานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนอง เป้าหมายในชีวิตของท่าน เพียงใด	7 (3.50)	98 (49.00)	85 (42.50)	9 (4.50)	1 (0.05)	3.51 (มาก)	5
36.ท่านได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพียงใด	3 (1.50)	86 (43.00)	93 (46.50)	17 (8.50)	1 (0.05)	3.37 (ปานกลาง)	8
37.ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานใน สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ เพียงใด	25 (12.50)	102 (51.00)	69 (34.50)	2 (1.00)	2 (1.00)	3.73 (มาก)	2
38.ท่านรู้สึกว่างานของท่านมี คุณค่าแก่สังคมเพียงใด	22 (11.00)	121 (60.50)	56 (28.00)	0 (0.00)	1 (0.50)	3.82 (มาก)	1
39.ท่านได้มีส่วนเผยแพร่ ชื่อเสียงขององค์กรเพียงใด	13 (6.50)	95 (47.50)	87 (43.50)	3 (1.50)	2 (1.00)	3.57 (มาก)	4
40.ท่านได้รับความรู้และแสดง ความสามารถในงานได้อย่าง เต็มที่เพียงใด	18 (9.00)	96 (48.00)	82 (41.00)	4 (2.00)	0 (0.00)	3.64 (มาก)	3
41.ท่านมีโอกาสได้พัฒนา ความสามารถในงานอย่าง ต่อเนื่องเพียงใด	10 (5.00)	87 (43.50)	93 (46.50)	9 (4.50)	1 (0.50)	3.48 (มาก)	6
42.ท่านคิดจะลาออก เพื่อหา งานทำใหม่เพียงใด*	8 (4.00)	38 (19.00)	57 (28.50)	50 (25.00)	47 (23.50)	3.45 (มาก)	7
43.ท่านสามารถทำกิจกรรม ทางศาสนาได้ตามความ ต้องการเพียงใด	12 (6.00)	84 (42.00)	88 (44.00)	13 (6.50)	3 (1.50)	3.45 (มาก)	7
รวม						3.56 (มาก)	

* ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 การได้รับความรู้และแสดงความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 งานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 การมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 การไม่คิดที่จะลาออกเพื่อหางานทำใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
44. ท่าน ได้รายได้ที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน เพียงใด	10 (5.00)	86 (43.00)	91 (45.50)	12 (6.00)	1 (0.50)	3.46 (มาก)	3
45. ท่านสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม เพียงใด	10 (5.00)	89 (44.50)	83 (41.50)	14 (7.00)	4 (2.00)	3.44 (มาก)	4
46. ท่าน ได้สร้างหนี้ เพื่อความ มั่นคงของครอบครัวในระยะยาว อย่างเหมาะสมเพียงใด	11 (5.50)	68 (34.00)	88 (44.00)	20 (10.00)	13 (6.50)	3.22 (ปานกลาง)	7
47. ท่านสร้างหนี้เกินกำลังที่จะ ผ่อนชำระได้เพียงใด*	2 (1.00)	34 (17.00)	78 (39.00)	46 (23.00)	40 (20.00)	3.44 (มาก)	4
48. ท่านสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ ในยามจำเป็นได้เพียงพอเพียงใด	5 (2.50)	50 (25.00)	98 (49.00)	36 (18.00)	11 (5.50)	3.01 (ปานกลาง)	8
49. ท่านมีความมั่นใจในความ มั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่ และทีมผู้บริหารเพียงใด	19 (9.50)	93 (46.50)	69 (34.50)	13 (6.50)	6 (3.00)	3.53 (มาก)	2
50. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการ ต่างๆ ที่องค์กรจัดให้เพียงใด	6 (3.00)	87 (43.50)	85 (42.50)	15 (7.50)	7 (3.50)	3.35 (ปานกลาง)	5
51. ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้นเพียงใด	5 (2.50)	64 (32.00)	116 (58.00)	9 (4.50)	6 (3.00)	3.27 (ปานกลาง)	6
52. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของท่านเพียงใด	9 (4.50)	107 (53.50)	77 (38.50)	7 (3.50)	0 (0.00)	3.59 (มาก)	1
รวม						3.37 (ปานกลาง)	

* ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 มีความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 การสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และการเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.การทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญต่อท่านเพียงใด	25 (12.50)	110 (55.00)	57 (28.50)	5 (2.50)	3 (1.50)	3.75 (ดี)	1
2.ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังกม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต เพียงใด	14 (7.00)	96 (48.00)	80 (40.00)	8 (4.00)	2 (1.00)	3.56 (ดี)	3
3.ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเพียงใด	14 (7.00)	102 (51.00)	71 (35.50)	13 (6.50)	0 (0.00)	3.59 (ดี)	2
รวม						3.63 (ดี)	

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า

ปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี คือ การทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังกม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ลำดับ
1.ด้านร่างกาย	3.44	มาก	4
2.ด้านจิตใจ	3.67	มาก	1
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.57	มาก	2
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	3.37	ปานกลาง	5
5.ด้านจิตวิญญาณ	3.56	มาก	3
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.37	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้นตามลำดับ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านจิตใจ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.57

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56

ปัจจัยด้านร่างกาย มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	Sig.
1. ด้านร่างกาย	ชาย	3.41	0.38	- 0.810	0.410
	หญิง	3.46	0.41		
2. ด้านจิตใจ	ชาย	3.57	0.50	- 2.230	0.204
	หญิง	3.73	0.44		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย	3.49	0.50	- 1.882	0.254
	หญิง	3.62	0.43		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.39	0.54	0.564	0.009*
	หญิง	3.35	0.43		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ชาย	3.49	0.53	- 1.514	0.007*
	หญิง	3.60	0.42		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย	3.32	0.45	- 1.183	0.675
	หญิง	3.40	0.45		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 125 คน

จากตารางที่ 17 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.41 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.46 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.57 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.73 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศ

ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.49 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.62 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.39 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 19

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.49 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 20

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.32 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.40 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	ชาย	3.54	0.73	- 1.551	0.053
	หญิง	3.69	0.60		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 125 คน

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.54 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.69 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	Sig.
1.ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพียงพอ	ชาย	3.53	0.811	0.650	0.104
	หญิง	3.46	0.679		
2.ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานเพียงใด	ชาย	3.60	0.753	1.049	0.84
	หญิง	3.50	0.630		
3.ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงานเพียงใด	ชาย	3.51	0.685	0.369	0.176
	หญิง	3.47	0.617		
4.ท่านสามารถเดินทางมายังสถานที่ทำงานได้สะดวกเพียงใด	ชาย	3.53	0.777	-1.201	0.050*
	หญิง	3.66	0.649		
5.ท่านยอมรับในกฎระเบียบขององค์กรเพียงใด	ชาย	3.67	0.664	-0.672	0.293
	หญิง	3.73	0.601		
6.ท่านพึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับเพียงใด	ชาย	3.60	0.717	-2.991	0.001*
	หญิง	3.90	0.607		
7.ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องสมุด ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ เพียงใด	ชาย	2.84	0.959	1.145	0.561
	หญิง	2.68	0.955		
8.เทศบาลนครเชียงใหม่ได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างไรเพียงพอเพียงใด	ชาย	3.05	0.957	1.919	0.852
	หญิง	2.80	0.871		
9.เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างไรเพียงพอเพียงใด	ชาย	3.20	0.900	1.890	0.096
	หญิง	2.97	0.803		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 125 คน

สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) โดยพนักงานเพศหญิงมีความเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มากกว่า เพศชาย

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้ ของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยเทศบาลนครเชียงใหม่ได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเทศบาลนครเชียงใหม่ได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยเทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	Sig.
1.งานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของท่านเพียงใด	ชาย	3.43	0.774	-1.293	0.100
	หญิง	3.55	0.588		
2.ท่านได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพียงใด	ชาย	3.39	0.751	0.348	0.171
	หญิง	3.35	0.638		
3.ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่เพียงใด	ชาย	3.61	0.853	-1.642	0.001*
	หญิง	3.80	0.635		
4.ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีคุณค่าแก่สังคมเพียงใด	ชาย	3.75	0.755	-1.093	0.000*
	หญิง	3.86	0.549		
5.ท่านได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรเพียงใด	ชาย	3.56	0.740	-0.160	0.171
	หญิง	3.58	0.651		
6.ท่านได้รับความรู้และแสดงความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่เพียงใด	ชาย	3.56	0.775	-1.226	0.002*
	หญิง	3.69	0.601		
7.ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องเพียงใด	ชาย	3.39	0.837	-1.364	0.001*
	หญิง	3.54	0.576		
8.ท่านไม่คิดจะลาออก เพื่อหา งานทำใหม่เพียงใด	ชาย	3.31	1.174	-1.357	0.738
	หญิง	3.54	1.147		
9.ท่านสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการเพียงใด	ชาย	3.40	0.805	-0.641	0.312
	หญิง	3.47	0.747		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 125 คน

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) โดยพนักงานเพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มากกว่า เพศชาย

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าแก่สังคมของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าแก่สังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) โดยพนักงานเพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า เพศชาย

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร ของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับความรู้และแสดงความสามารถในงาน ได้อย่างเต็มที่ ของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับความรู้และแสดงความสามารถในงาน ได้อย่างเต็มที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) โดยพนักงานเพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับความรู้และแสดงความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า เพศชาย

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) โดยพนักงานเพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า เพศชาย

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกเพื่อหางานทำใหม่ ของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกเพื่อหางานทำใหม่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการของเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ในขณะที่เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 30 ปี	3.29	0.30	2.651	0.017*
	30-35 ปี	3.26	0.35		
	36-40 ปี	3.36	0.36		
	41-45 ปี	3.44	0.32		
	46-50 ปี	3.52	0.40		
	51-55 ปี	3.59	0.50		
	56 ปีขึ้นไป	3.43	0.42		
2.ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.42	0.53	2.768	0.013*
	30-35 ปี	3.69	0.43		
	36-40 ปี	3.60	0.42		
	41-45 ปี	3.67	0.32		
	46-50 ปี	3.62	0.50		
	51-55 ปี	3.96	0.51		
	56 ปีขึ้นไป	3.56	0.38		
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 30 ปี	3.32	0.56	2.449	0.026*
	30-35 ปี	3.49	0.44		
	36-40 ปี	3.48	0.38		
	41-45 ปี	3.54	0.41		
	46-50 ปี	3.60	0.49		
	51-55 ปี	3.82	0.44		
	56 ปีขึ้นไป	3.67	0.47		
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 30 ปี	3.21	0.43	1.707	0.121
	30-35 ปี	3.26	0.46		
	36-40 ปี	3.23	0.53		
	41-45 ปี	3.40	0.48		
	46-50 ปี	3.42	0.45		
	51-55 ปี	3.54	0.45		
	56 ปีขึ้นไป	3.29	0.55		

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
5.ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.40	0.50	2.324	0.034*
	30-35 ปี	3.51	0.47		
	36-40 ปี	3.53	0.43		
	41-45 ปี	3.58	0.39		
	46-50 ปี	3.49	0.48		
	51-55 ปี	3.84	0.49		
	56 ปีขึ้นไป	3.47	0.34		
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 30 ปี	3.27	0.53	3.262	0.004*
	30-35 ปี	3.19	0.48		
	36-40 ปี	3.20	0.42		
	41-45 ปี	3.34	0.38		
	46-50 ปี	3.47	0.43		
	51-55 ปี	3.56	0.42		
	56 ปีขึ้นไป	3.27	0.45		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 11 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 30-35 ปี จำนวน 27 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 31 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 32 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 66 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 51-55 ปี จำนวน 28 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 21 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 46-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อายุระหว่าง 41-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อายุ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 อายุระหว่าง 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และอายุระหว่าง 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัด

เทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 23

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ อายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 24

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อายุระหว่าง 46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 25

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 อายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 อายุระหว่าง 36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 26

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อายุระหว่าง 41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 อายุ56ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และอายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	3.55	0.65	3.336	0.004*
	30-35 ปี	3.53	0.66		
	36-40 ปี	3.35	0.78		
	41-45 ปี	3.52	0.51		
	46-50 ปี	3.71	0.58		
	51-55 ปี	4.02	0.66		
	56 ปีขึ้นไป	3.47	0.56		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า30ปี จำนวน 11 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ30-35ปี จำนวน 27 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ36-40ปี จำนวน 31 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ41-45ปี จำนวน 32 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ46-50ปี จำนวน 66 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ51-55ปี จำนวน 28 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ56ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามอายุพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อายุ56ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และอายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 23 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.29	-	0.849	0.588	0.264	0.068	0.028*	0.495
30-35ปี	3.26		-	0.327	0.080	0.004*	0.002*	0.370
36-40ปี	3.36			-	0.425	0.063	0.022*	0.712
41-45ปี	3.44				-	0.340	0.125	0.962
46-50ปี	3.52					-	0.395	0.622
51-55ปี	3.59						-	0.386
56ปีขึ้นไป	3.43							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง46-50ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง36-40ปี

ตารางที่ 24 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.42	-	0.102	0.266	0.124	0.197	0.001*	0.593
30-35ปี	3.69		-	0.457	0.858	0.470	0.030*	0.540
36-40ปี	3.60			-	0.554	0.888	0.003*	0.832
41-45ปี	3.67				-	0.582	0.015*	0.601
46-50ปี	3.62					-	0.001*	0.774
51-55ปี	3.96						-	0.068
56ปีขึ้นไป	3.56							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง36-40ปี
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง41-45ปี

5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง46-50ปี

ตารางที่ 25 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.32	-	0.305	0.335	0.175	0.066	0.002*	0.161
30-35ปี	3.49		-	0.913	0.682	0.305	0.007*	0.423
36-40ปี	3.48			-	0.590	0.227	0.004*	0.385
41-45ปี	3.54				-	0.554	0.016*	0.555
46-50ปี	3.60					-	0.028*	0.736
51-55ปี	3.82						-	0.482
56ปีขึ้นไป	3.67							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง36-40ปี

4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง41-45ปี
5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง46-50ปี

ตารางที่ 26 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.40	-	0.517	0.432	0.273	0.581	0.008*	0.800
30-35ปี	3.51		-	0.867	0.562	0.821	0.009*	0.845
36-40ปี	3.53			-	0.669	0.660	0.011	0.773
41-45ปี	3.58				-	0.345	0.031	0.608
46-50ปี	3.49					-	0.001*	0.926
51-55ปี	3.84						-	0.097
56ปีขึ้นไป	3.47							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง30-35ปี

- พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง46-50ปี

ตารางที่ 27 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.27	-	0.608	0.618	0.671	0.152	0.067	0.979
30-35ปี	3.19		-	0.974	0.205	0.005*	0.002*	0.728
36-40ปี	3.20			-	0.201	0.004*	0.002*	0.739
41-45ปี	3.34				-	0.140	0.052	0.736
46-50ปี	3.47					-	0.408	0.300
51-55ปี	3.56						-	0.170
56ปีขึ้นไป	3.27							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

- พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง46-50ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
- พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง46-50ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง36-40ปี
- พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี

4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปีจ้ยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง36-40ปี

ตารางที่ 28 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.55	-	0.949	0.391	0.911	0.419	0.035*	0.817
30-35ปี	3.53		-	0.291	0.952	0.211	0.004*	0.835
36-40ปี	3.35			-	0.299	0.010	0.000*	0.714
41-45ปี	3.52				-	0.162	0.002*	0.859
46-50ปี	3.71					-	0.030*	0.403
51-55ปี	4.02						-	0.071
56ปีขึ้นไป	3.47							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง36-40ปี
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง41-45ปี
5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง46-50ปี

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ทุกวันนี้ท่านคิดว่าตัวท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.18	0.60	1.418	0.209
	30-35 ปี	3.41	0.50		
	36-40 ปี	3.29	0.53		
	41-45 ปี	3.44	0.67		
	46-50 ปี	3.56	0.74		
	51-55 ปี	3.64	0.62		
	56 ปีขึ้นไป	3.40	0.55		
2. ท่านรับประทานอาหารเช้าวันได้เพียงพอเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.45	0.52	1.266	0.275
	30-35 ปี	3.63	0.56		
	36-40 ปี	3.68	0.60		
	41-45 ปี	3.59	0.61		
	46-50 ปี	3.79	0.67		
	51-55 ปี	3.93	0.77		
	56 ปีขึ้นไป	3.80	0.45		
3. ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.73	0.90	0.960	0.454
	30-35 ปี	3.70	0.54		
	36-40 ปี	3.48	0.68		
	41-45 ปี	3.72	0.52		
	46-50 ปี	3.71	0.60		
	51-55 ปี	3.86	0.65		
	56 ปีขึ้นไป	3.60	0.55		

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
4. ท่านได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างไรเพียงพอเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.36	0.67	2.671	0.016*
	30-35 ปี	3.07	0.68		
	36-40 ปี	3.52	0.63		
	41-45 ปี	3.38	0.49		
	46-50 ปี	3.62	0.72		
	51-55 ปี	3.54	0.69		
	56 ปีขึ้นไป	3.80	0.45		
5. ท่านได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	2.73	0.65	1.198	0.309
	30-35 ปี	2.59	0.89		
	36-40 ปี	2.74	0.96		
	41-45 ปี	3.13	0.83		
	46-50 ปี	2.89	0.81		
	51-55 ปี	2.93	0.94		
	56 ปีขึ้นไป	2.60	0.89		
6. ในปีที่ผ่านมาท่านไม่เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลมากเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	4.09	0.83	0.956	0.456
	30-35 ปี	4.30	0.82		
	36-40 ปี	3.87	1.23		
	41-45 ปี	3.91	1.30		
	46-50 ปี	4.23	1.05		
	51-55 ปี	4.36	1.10		
	56 ปีขึ้นไป	4.40	0.89		

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
7.ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	2.45	1.04	2.121	0.053
	30-35 ปี	2.11	1.05		
	36-40 ปี	2.94	1.03		
	41-45 ปี	2.91	1.20		
	46-50 ปี	2.82	1.05		
	51-55 ปี	2.89	1.13		
	56 ปีขึ้นไป	2.40	1.52		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า30ปี จำนวน 11 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ30-35ปี จำนวน 27 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ36-40ปี จำนวน 31 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ41-45ปี จำนวน 32 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ46-50ปี จำนวน 66 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ51-55ปี จำนวน 28 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ56ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 29 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อายุระหว่าง36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุระหว่าง 46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อายุระหว่าง41-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่าของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และอายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และอายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 30

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการออกกำลังกายสม่ำเสมอของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 รองลงมาคือ อายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 อายุระหว่าง 46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 และอายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการออกกำลังกายสม่ำเสมอไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการไม่เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลในช่วงปีที่ผ่านมาของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ อายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และอายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลในช่วงปีที่ผ่านมาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 รองลงมาคือ อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 อายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 และอายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 30 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.36	-	0.218	0.508	0.960	0.229	0.462	0.219
30-35ปี	3.07		-	0.011*	0.081	0.000*	0.010*	0.024*
36-40ปี	3.52			-	0.394	0.462	0.909	0.370
41-45ปี	3.38				-	0.083	0.345	0.179
46-50ปี	3.62					-	0.564	0.557
51-55ปี	3.54						-	0.407
56ปีขึ้นไป	3.80							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง36-40ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง46-50ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุ56ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.09	0.70	2.067	0.059
	30-35 ปี	3.19	0.56		
	36-40 ปี	3.55	0.68		
	41-45 ปี	3.50	0.51		
	46-50 ปี	3.32	0.64		
	51-55 ปี	3.61	0.74		
	56 ปีขึ้นไป	3.40	0.55		
2. ตลอดเวลาในการทำงานท่านมีสมาธิเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.36	0.67	0.447	0.846
	30-35 ปี	3.48	0.58		
	36-40 ปี	3.58	0.62		
	41-45 ปี	3.63	0.55		
	46-50 ปี	3.48	0.68		
	51-55 ปี	3.61	0.74		
	56 ปีขึ้นไป	3.40	0.55		
3. ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่านเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.64	0.67	2.688	0.016*
	30-35 ปี	3.81	0.48		
	36-40 ปี	3.77	0.62		
	41-45 ปี	3.78	0.66		
	46-50 ปี	3.59	0.72		
	51-55 ปี	4.18	0.67		
	56 ปีขึ้นไป	3.80	0.84		
4. ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.55	0.69	0.842	0.539
	30-35 ปี	3.56	0.70		
	36-40 ปี	3.55	0.68		
	41-45 ปี	3.63	0.55		
	46-50 ปี	3.61	0.76		
	51-55 ปี	3.89	0.69		
	56 ปีขึ้นไป	3.60	0.55		

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
5. ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.64	0.67	1.247	0.284
	30-35 ปี	3.93	0.55		
	36-40 ปี	3.71	0.59		
	41-45 ปี	3.78	0.55		
	46-50 ปี	3.65	0.75		
	51-55 ปี	3.96	0.58		
	56 ปีขึ้นไป	3.60	0.55		
6. ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.09	1.14	2.994	0.008*
	30-35 ปี	3.93	0.73		
	36-40 ปี	3.52	0.63		
	41-45 ปี	3.47	0.80		
	46-50 ปี	3.62	0.67		
	51-55 ปี	3.89	0.88		
	56 ปีขึ้นไป	3.00	1.22		
7. ท่านมีความสุขในการทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.36	0.81	3.158	0.006*
	30-35 ปี	3.74	0.81		
	36-40 ปี	3.35	0.80		
	41-45 ปี	3.41	0.76		
	46-50 ปี	3.59	0.82		
	51-55 ปี	4.11	0.69		
	56 ปีขึ้นไป	3.40	0.55		
8. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.55	0.52	2.525	0.022*
	30-35 ปี	3.89	0.85		
	36-40 ปี	3.77	0.92		
	41-45 ปี	4.03	0.54		
	46-50 ปี	4.00	0.68		
	51-55 ปี	4.36	0.56		
	56 ปีขึ้นไป	4.00	1.00		

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
9.ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.55	0.52	1.016	0.416
	30-35 ปี	3.70	0.78		
	36-40 ปี	3.61	0.88		
	41-45 ปี	3.81	0.69		
	46-50 ปี	3.68	0.83		
	51-55 ปี	4.04	0.84		
	56 ปีขึ้นไป	3.80	0.45		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า30ปี จำนวน 11 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ30-35ปี จำนวน 27 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ36-40ปี จำนวน 31 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ41-45ปี จำนวน 32 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ46-50ปี จำนวน 66 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ51-55ปี จำนวน 28 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ56ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 31 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการจัดการความเครียดจากการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อายุระหว่าง 46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 อายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และอายุต่ำกว่า 30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการความเครียดจากการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการมีสมาธิในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อายุระหว่าง 51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 อายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และอายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนคร เชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อย ความพึงพอใจในตัวเองของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ อายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และอายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาล นครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเอง แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 32

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อย ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุ ระหว่าง 51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ อายุ41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อายุระหว่าง 46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และ และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัด เทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุก วันนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อย ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนคร เชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคืออายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และอายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงาน เทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภาคภูมิใจใน ผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อย การที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาล นครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ อายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และ อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย การที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วย วิธี LSD ดังตารางที่ 33

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อย การมีความสุขในการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนคร เชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ อายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และอายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงาน เทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขใน การทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 34

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อย การเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อายุระหว่าง 46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาล นครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 35

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อย การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ อายุ41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุระหว่าง30-35ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 32 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเองของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.64	-	0.451	0.553	0.531	0.833	0.022*	0.647
30-35ปี	3.81		-	0.816	0.846	0.140	0.043*	0.963
36-40ปี	3.77			-	0.966	0.204	0.020*	0.936
41-45ปี	3.78				-	0.183	0.021*	0.953
46-50ปี	3.59					-	0.000*	0.496
51-55ปี	4.18						-	0.240
56ปีขึ้นไป	3.80							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 32 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเอง มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุต่ำกว่า30ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเอง มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเอง มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง36-40ปี

4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเอง มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง41-45ปี
5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเอง มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง46-50ปี

ตารางที่ 33 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ได้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.09	-	0.003*	0.118	0.162	0.036*	0.004*	0.827
30-35ปี	3.93		-	0.045*	0.024*	0.085	0.874	0.014*
36-40ปี	3.52			-	0.808	0.532	0.062	0.166
41-45ปี	3.47				-	0.360	0.035*	0.208
46-50ปี	3.62					-	0.120	0.084
51-55ปี	3.89						-	0.018*
56ปีขึ้นไป	3.00							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 8 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง30-35ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุต่ำกว่า30ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง36-40ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง41-45ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี

4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง46-50ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า30ปี
5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า30ปี
6. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง41-45ปี
7. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุ56ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
8. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุ56ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ มากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง50-55ปี

ตารางที่ 34 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.36	-	0.180	0.974	0.876	0.374	0.008*	0.931
30-35ปี	3.74		-	0.063	0.104	0.403	0.084	0.373
36-40ปี	3.35			-	0.795	0.168	0.000*	0.905
41-45ปี	3.41				-	0.275	0.001*	0.987
46-50ปี	3.59					-	0.004*	0.600
51-55ปี	4.11						-	0.064
56ปีขึ้นไป	3.40							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 34 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มากกว่า พนักงานฯ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มากกว่า พนักงานฯ ที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มากกว่า พนักงานฯ ที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มากกว่า พนักงานฯ ที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี

ตารางที่ 35 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.55	-	0.180	0.362	0.053	0.052	0.002*	0.239
30-35ปี	3.89		-	0.542	0.446	0.496	0.016*	0.749
36-40ปี	3.77			-	0.154	0.148	0.002*	0.512
41-45ปี	4.03				-	0.839	0.079	0.928
46-50ปี	4.00					-	0.028*	1.000
51-55ปี	4.36						-	0.304
56ปีขึ้นไป	4.00							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 35 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี(LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง 30-35 ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวท่านเองเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.55	0.52	2.151	0.050*
	30-35 ปี	3.93	0.55		
	36-40 ปี	3.74	0.51		
	41-45 ปี	3.84	0.72		
	46-50 ปี	3.89	0.53		
	51-55 ปี	4.14	0.65		
	56 ปีขึ้นไป	4.20	0.45		
2. ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.45	0.69	3.852	0.001*
	30-35 ปี	3.37	0.74		
	36-40 ปี	3.39	0.62		
	41-45 ปี	3.44	0.67		
	46-50 ปี	3.71	0.65		
	51-55 ปี	4.04	0.64		
	56 ปีขึ้นไป	3.60	0.55		

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
3. ท่านไว้ใจเพื่อนร่วมงาน เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.18	0.75	2.030	0.064
	30-35 ปี	3.48	0.75		
	36-40 ปี	3.42	0.62		
	41-45 ปี	3.59	0.61		
	46-50 ปี	3.65	0.62		
	51-55 ปี	3.82	0.61		
	56 ปีขึ้นไป	3.80	0.45		
4. บุคลากรในสังกัดเทศบาลนคร เชียงใหม่ของท่านร่วมมือร่วมใจ กันทำงานเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.27	0.65	1.609	0.146
	30-35 ปี	3.26	0.71		
	36-40 ปี	3.39	0.72		
	41-45 ปี	3.41	0.61		
	46-50 ปี	3.61	0.65		
	51-55 ปี	3.64	0.56		
	56 ปีขึ้นไป	3.60	0.55		
5. ท่านสามารถพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงานได้เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.27	0.79	0.865	0.522
	30-35 ปี	3.67	0.62		
	36-40 ปี	3.65	0.61		
	41-45 ปี	3.69	0.59		
	46-50 ปี	3.65	0.73		
	51-55 ปี	3.79	0.74		
	56 ปีขึ้นไป	3.40	0.89		
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็น เสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.09	0.83	0.740	0.618
	30-35 ปี	3.26	0.76		
	36-40 ปี	3.39	0.67		
	41-45 ปี	3.44	0.50		
	46-50 ปี	3.45	0.75		
	51-55 ปี	3.54	0.79		
	56 ปีขึ้นไป	3.40	1.14		

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
7.ท่านมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็น ในการทำงานได้เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.36	0.50	0.882	0.509
	30-35 ปี	3.30	0.61		
	36-40 ปี	3.39	0.76		
	41-45 ปี	3.38	0.66		
	46-50 ปี	3.44	0.90		
	51-55 ปี	3.71	0.71		
	56 ปีขึ้นไป	3.60	0.89		
8.ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่มี ประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บริหารเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.36	0.67	1.467	0.192
	30-35 ปี	3.48	0.75		
	36-40 ปี	3.35	0.61		
	41-45 ปี	3.50	0.62		
	46-50 ปี	3.35	0.85		
	51-55 ปี	3.79	0.69		
	56 ปีขึ้นไป	3.80	1.10		
9.ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.36	0.67	1.720	0.118
	30-35 ปี	3.67	0.55		
	36-40 ปี	3.58	0.56		
	41-45 ปี	3.56	0.62		
	46-50 ปี	3.61	0.58		
	51-55 ปี	3.93	0.60		
	56 ปีขึ้นไป	3.60	0.55		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 11 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 30-35 ปี จำนวน 27 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-40 ปี จำนวน 31 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-45 ปี จำนวน 32 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-50 ปี จำนวน 66 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-55 ปี จำนวน 28 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 36 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-55 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อายุระหว่าง 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อายุระหว่าง 46-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อายุระหว่าง 41-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 อายุระหว่าง 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 37

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 46-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อายุ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อายุระหว่าง 41-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อายุระหว่าง 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และอายุระหว่าง 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 38

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยความไว้วางใจเพื่อนของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ อายุ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุระหว่าง 46-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อายุระหว่าง 41-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อายุระหว่าง 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อายุระหว่าง 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจเพื่อนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยความร่วมมือร่วมใจกันทำงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

รองลงมาคือ อายุระหว่าง 46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และ อายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความร่วมมือร่วมใจกันทำงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อายุระหว่าง 46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการที่เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการที่เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60อายุระหว่าง 46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และอายุระหว่าง 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า

พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ อายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และอายุระหว่าง 46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ อายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อายุระหว่าง 46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 37 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.55	-	0.69	0.337	0.144	0.067	0.004*	0.038*
30-35ปี	3.93		-	0.231	0.589	0.810	0.168	0.334
36-40ปี	3.74			-	0.488	0.231	0.009*	0.104
41-45ปี	3.84				-	0.689	0.048*	0.204
46-50ปี	3.89					-	0.059	0.258
51-55ปี	4.14.						-	0.840
56ปีขึ้นไป	4.20							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี(LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุต่ำกว่า30ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง 36-40ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง 41-45ปี
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุ56ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุต่ำกว่า30ปี

ตารางที่ 38 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.45	-	0.722	0.771	0.941	0.232	0.014*	0.683
30-35ปี	3.37		-	0.923	0.697	0.024*	0.000*	0.475
36-40ปี	3.39			-	0.762	0.025*	0.000*	0.504
41-45ปี	3.44				-	0.055	0.001*	0.609
46-50ปี	3.71					-	0.031*	0.714
51-55ปี	4.04						-	0.175
56ปีขึ้นไป	3.60							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 38 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี(LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 46-50ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-35ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 46-50ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-40ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30ปี
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-35ปี

5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง36-40ปี
6. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง41-45ปี
7. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง46-50ปี

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.งานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของท่านเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.36	0.81	3.843	0.001*
	30-35 ปี	3.30	0.61		
	36-40 ปี	3.35	0.66		
	41-45 ปี	3.56	0.56		
	46-50 ปี	3.44	0.66		
	51-55 ปี	4.00	0.61		
	56 ปีขึ้นไป	3.60	0.55		
2.ท่านได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.36	0.67	1.072	0.380
	30-35 ปี	3.26	0.71		
	36-40 ปี	3.39	0.56		
	41-45 ปี	3.53	0.62		
	46-50 ปี	3.24	0.72		
	51-55 ปี	3.50	0.75		
	56 ปีขึ้นไป	3.60	0.55		

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
3. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.64	0.50	1.611	0.146
	30-35 ปี	3/63	0.74		
	36-40 ปี	3.61	0.62		
	41-45 ปี	3.75	0.76		
	46-50 ปี	3.68	0.79		
	51-55 ปี	4.11	0.69		
	56 ปีขึ้นไป	3.60	0.55		
4. ท่านรู้สึกว่าการของท่านมีคุณค่าแก่สังคมเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.64	0.50	2.417	0.028*
	30-35 ปี	4.04	0.65		
	36-40 ปี	3.58	0.50		
	41-45 ปี	3.84	0.72		
	46-50 ปี	3.74	0.66		
	51-55 ปี	4.07	0.54		
	56 ปีขึ้นไป	3.80	0.45		
5. ท่านได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.45	0.52	1.333	0.244
	30-35 ปี	3.59	0.64		
	36-40 ปี	3.52	0.63		
	41-45 ปี	3.53	0.67		
	46-50 ปี	3.48	0.81		
	51-55 ปี	3.89	0.50		
	56 ปีขึ้นไป	3.60	0.55		
6. ท่านได้รับความรู้และแสดงความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.27	0.65	1.876	0.087
	30-35 ปี	3.56	0.70		
	36-40 ปี	3.61	0.62		
	41-45 ปี	3.56	0.62		
	46-50 ปี	3.64	0.69		
	51-55 ปี	3.96	0.69		
	56 ปีขึ้นไป	3.80	0.45		

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
7.ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.27	0.79	1.412	0.212
	30-35 ปี	3.44	0.64		
	36-40 ปี	3.35	0.61		
	41-45 ปี	3.59	0.67		
	46-50 ปี	3.44	0.73		
	51-55 ปี	3.75	0.65		
	56 ปีขึ้นไป	3.20	0.84		
8.ท่านไม่คิดจะลาออก เพื่อหางานทำใหม่เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.64	1.03	1.415	0.211
	30-35 ปี	3.33	1.11		
	36-40 ปี	3.81	1.01		
	41-45 ปี	3.34	1.18		
	46-50 ปี	3.32	1.17		
	51-55 ปี	3.68	1.33		
	56 ปีขึ้นไป	2.60	0.89		
9.ท่านสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.00	0.89	0.912	0.487
	30-35 ปี	3.44	0.80		
	36-40 ปี	3.55	0.93		
	41-45 ปี	3.50	0.57		
	46-50 ปี	3.39	0.80		
	51-55 ปี	3.57	0.63		
	56 ปีขึ้นไป	3.40	0.55		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า30ปี จำนวน 11 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ30-35ปี จำนวน 27 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ36-40ปี จำนวน 31 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ41-45ปี จำนวน 32 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ46-50ปี จำนวน 66 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ51-55ปี จำนวน 28 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ56ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 39 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และอายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 40

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และอายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคืออายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และอายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยความรู้สึกรักงานของตนมีคุณค่าแก่สังคมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มี

อายุ51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคืออายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และอายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกร่างกายของตนมีคุณค่าแก่สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 41

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อายุระหว่าง 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับความรู้และแสดงความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อายุระหว่าง 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับความรู้และแสดงความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับความรู้และแสดงความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อายุระหว่าง 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า

พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับความรู้และแสดงความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อายุระหว่าง 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และอายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกเพื่อหางานทำใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ อายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อายุระหว่าง 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และอายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดที่จะลาออกเพื่อหางานทำใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคือ อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อายุระหว่าง 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 40 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี		-	0.786	0.969	0.374	0.716	0.006*	0.493
30-35ปี			-	0.728	0.112	0.328	0.000*	0.330
36-40ปี				-	0.198	0.544	0.000*	0.426
41-45ปี					-	0.372	0.009*	0.903
46-50ปี						-	0.000*	0.588
51-55ปี							-	0.198
56ปีขึ้นไป								-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 40 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี(LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุต่ำกว่า 30ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง 30-35ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง 36-40ปี
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง 41-45ปี

5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง46-50ปี

ตารางที่ 41 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าแก่สังคมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี		-	0.073	0.799	0.341	0.601	0.051	0.626
30-35ปี			-	0.006*	0.235	0.039*	0.838	0.434
36-40ปี				-	0.095	0.233	0.003*	0.465
41-45ปี					-	0.450	0.159	0.884
46-50ปี						-	0.020*	0.842
51-55ปี							-	0.370
56ปีขึ้นไป								-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 41 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี(LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าแก่สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง36-40ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง46-50ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง36-40ปี

4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกร่างงานของตนมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง 46-50ปี

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ท่านได้รายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.18	0.87	2.865	0.011*
	30-35 ปี	3.19	0.62		
	36-40 ปี	3.23	0.56		
	41-45 ปี	3.69	0.78		
	46-50 ปี	3.61	0.68		
	51-55 ปี	3.54	0.74		
	56 ปีขึ้นไป	3.20	0.45		
2. ท่านสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.27	0.90	1.795	0.102
	30-35 ปี	3.11	0.85		
	36-40 ปี	3.26	0.86		
	41-45 ปี	3.47	0.76		
	46-50 ปี	3.58	0.72		
	51-55 ปี	3.61	0.63		
	56 ปีขึ้นไป	3.60	0.89		
3. ท่านได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.45	0.52	1.623	0.143
	30-35 ปี	3.07	0.92		
	36-40 ปี	3.03	1.02		
	41-45 ปี	3.59	0.76		
	46-50 ปี	3.14	0.96		
	51-55 ปี	3.32	1.06		
	56 ปีขึ้นไป	2.80	0.84		

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
4. ท่านไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะ ผ่อนใช้ได้เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.64	0.67	1.748	0.112
	30-35 ปี	3.33	1.04		
	36-40 ปี	3.48	1.09		
	41-45 ปี	3.00	0.88		
	46-50 ปี	3.62	1.06		
	51-55 ปี	3.39	1.07		
	56 ปีขึ้นไป	4.00	0.71		
5. ท่านสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ ในยามจำเป็นได้เพียงพอเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	2.73	0.90	1.940	0.076
	30-35 ปี	2.70	0.99		
	36-40 ปี	2.90	0.70		
	41-45 ปี	3.16	0.72		
	46-50 ปี	3.11	0.88		
	51-55 ปี	3.25	0.89		
	56 ปีขึ้นไป	2.40	1.14		
6. ท่านมีความมั่นใจในความ มั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่ และทีมผู้บริหารเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.36	0.81	3.007	0.008*
	30-35 ปี	3.44	0.80		
	36-40 ปี	3.35	1.02		
	41-45 ปี	3.16	0.77		
	46-50 ปี	3.68	0.84		
	51-55 ปี	3.96	0.74		
	56 ปีขึ้นไป	3.40	0.89		
7. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการ ต่างๆ ที่องค์กรจัดให้เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.09	1.14	3.918	0.001*
	30-35 ปี	3.19	0.74		
	36-40 ปี	2.90	0.87		
	41-45 ปี	3.28	0.73		
	46-50 ปี	3.55	0.77		
	51-55 ปี	3.71	0.53		
	56 ปีขึ้นไป	3.40	0.89		

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
8. ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้นเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.45	0.52	0.886	0.506
	30-35 ปี	3.07	0.68		
	36-40 ปี	3.26	0.73		
	41-45 ปี	3.13	0.79		
	46-50 ปี	3.36	0.78		
	51-55 ปี	3.32	0.61		
	56 ปีขึ้นไป	3.20	0.45		
9. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่านเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.27	0.79	2.492	0.024*
	30-35 ปี	3.63	0.74		
	36-40 ปี	3.35	0.66		
	41-45 ปี	3.56	0.50		
	46-50 ปี	3.64	0.57		
	51-55 ปี	3.89	0.63		
	56 ปีขึ้นไป	3.40	0.55		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 11 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 30-35 ปี จำนวน 27 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-40 ปี จำนวน 31 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-45 ปี จำนวน 32 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-50 ปี จำนวน 66 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-55 ปี จำนวน 28 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 42 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคืออายุระหว่าง 46-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อายุระหว่าง 51-55 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อายุระหว่าง 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 อายุ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 อายุระหว่าง 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย รายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 43

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และอายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 อายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และอายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33และ อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงาน

เทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น ได้เพียงพอของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 รองลงมาคือ อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 อายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 และอายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหารของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และอายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 44

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 อายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 อายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และอายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนคร เชียงใหม่ที่มีอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 อายุ56ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และอายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ อายุระหว่าง46-50ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อายุระหว่าง30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อายุระหว่าง41-45ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อายุ56ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อายุระหว่าง36-40ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และอายุต่ำกว่า30ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 46

ตารางที่ 43 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยรายได้
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.18	-	0.989	0.856	0.037*	0.060	0.150	0.961
30-35ปี	3.19		-	0.823	0.006*	0.008*	0.061	0.965
36-40ปี	3.23			-	0.008*	0.012*	0.086	0.938
41-45ปี	3.69				-	0.584	0.395	0.143
46-50ปี	3.61					-	0.651	0.205
51-55ปี	3.54						-	0.317
56ปีขึ้นไป	3.20							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ
ทดสอบแอลเอสดี(LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัย
ย่อยรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05
จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง41-45ปี มีความคิดเห็นใน
ปัจจัยย่อยรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า
30ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง41-45ปี มีความคิดเห็นใน
ปัจจัยย่อยรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง
30-35ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง41-45ปี มีความคิดเห็นใน
ปัจจัยย่อยรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง
36-40ปี
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง46-50ปี มีความคิดเห็นใน
ปัจจัยย่อยรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง
30-35ปี
5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง46-50ปี มีความคิดเห็นใน
ปัจจัยย่อยรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง
36-40ปี

ตารางที่ 44 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหารของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.36	-	0.789	0.976	0.482	0.248	0.047*	0.936
30-35ปี	3.44		-	0.687	0.192	0.219	0.023*	0.914
36-40ปี	3.35			-	0.351	0.076	0.006*	0.912
41-45ปี	3.16				-	0.004*	0.000*	0.548
46-50ปี	3.68					-	0.139	0.472
51-55ปี	3.96						-	0.169
56ปีขึ้นไป	3.40							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 44 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี(LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง46-50ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหารมากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง41-45ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหารมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า30ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหารมากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหารมากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง36-40ปี

5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหารมากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง41-45ปี

ตารางที่ 45 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.09	-	0.734	0.490	0.482	0.073	0.025*	0.460
30-35ปี	3.19		-	0.168	0.635	0.043*	0.012*	0.569
36-40ปี	2.90			-	0.054	0.000*	0.000*	0.184
41-45ปี	3.28				-	0.114	0.032*	0.750
46-50ปี	3.55					-	0.334	0.686
51-55ปี	3.71						-	0.404
56ปีขึ้นไป	3.40							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 45 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี(LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง46-50ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง46-50ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง36-40ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุต่ำกว่า30ปี

4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง36-40ปี
6. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง41-45ปี

ตารางที่ 46 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.27	-	0.110	0.707	0.184	0.074	0.006*	0.705
30-35ปี	3.63		-	0.095	0.680	0.962	0.118	0.449
36-40ปี	3.35			-	0.187	0.039*	0.001*	0.880
41-45ปี	3.56				-	0.582	0.041*	0.587
46-50ปี	3.64					-	0.069	0.413
51-55ปี	3.89						-	0.104
56ปีขึ้นไป	3.40							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 46 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี(LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง46-50ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง36-40ปี

2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุต่ำกว่า30ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง36-40ปี
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง41-45ปี

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.การทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญต่อท่านเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.64	0.50	1.901	0.083
	30-35 ปี	3.78	0.75		
	36-40 ปี	3.48	0.89		
	41-45 ปี	3.63	0.66		
	46-50 ปี	3.77	0.78		
	51-55 ปี	4.11	0.74		
	56 ปีขึ้นไป	3.80	0.45		
2.ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายจิตใจ สังกม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต เพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.55	0.69	2.495	0.024*
	30-35 ปี	3.48	0.64		
	36-40 ปี	3.26	0.82		
	41-45 ปี	3.47	0.57		
	46-50 ปี	3.64	0.76		
	51-55 ปี	3.93	0.72		
	56 ปีขึ้นไป	3.40	0.55		
3.ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเพียงใด	ต่ำกว่า 30 ปี	3.45	0.82	4.355	0.000*
	30-35 ปี	3.33	0.83		
	36-40 ปี	3.32	0.83		
	41-45 ปี	3.47	0.57		
	46-50 ปี	3.73	0.54		
	51-55 ปี	4.04	0.69		
	56 ปีขึ้นไป	3.20	0.84		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 11 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 30-35 ปี จำนวน 27 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 36-40 ปี จำนวน 31 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-45 ปี จำนวน 32 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 46-50 ปี จำนวน 66 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-55 ปี จำนวน 28 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

จากตารางที่ 47 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ อายุ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุระหว่าง 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อายุระหว่าง 46-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อายุระหว่าง 41-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และอายุระหว่าง 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม พบว่า ปัจจัยย่อยการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิตของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 46-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อายุระหว่าง 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อายุระหว่าง 41-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อายุ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และอายุระหว่าง 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 48

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม พบว่า ปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 46-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อายุระหว่าง 41-45 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อายุระหว่าง 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 อายุระหว่าง 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และอายุ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 49

ตารางที่ 48 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิตของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.55	-	0.802	0.251	0.758	0.695	0.132	0.705
30-35ปี	3.48		-	0.234	0.945	0.342	0.021*	0.814
36-40ปี	3.26			-	0.241	0.016*	0.000*	0.679
41-45ปี	3.47				-	0.275	0.013*	0.841
46-50ปี	3.64					-	0.070	0.475
51-55ปี	3.93						-	0.128
56ปีขึ้นไป	3.40							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 48 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี(LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง46-50ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง36-40ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง30-35ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง36-40ปี
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง41-45ปี

ตารางที่ 49 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-35ปี	36-40ปี	41-45ปี	46-50ปี	51-55ปี	56ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.45	-	0.621	0.583	0.953	0.222	0.018*	0.491
30-35ปี	3.33		-	0.952	0.450	0.013*	0.000*	0.689
36-40ปี	3.32			-	0.398	0.007*	0.000*	0.710
41-45ปี	3.47				-	0.081	0.002*	0.415
46-50ปี	3.73					-	0.047*	0.098
51-55ปี	4.04						-	0.013*
56ปีขึ้นไป	3.20							-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 49 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี(LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 8 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 46-50ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง 30-35ปี
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 46-50ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง 36-40ปี
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุต่ำกว่า 30ปี
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง 30-35ปี
5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง 51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง 36-40ปี

6. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง41-45ปี
7. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุระหว่าง51-55ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง46-50ปี
8. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุ56ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอายุระหว่าง51-55ปี

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.ด้านร่างกาย	โสด	3.49	0.41	0.525	0.592
	สมรส	3.38	0.38		
	หม้าย/หย่าร้าง	3.48	0.48		
2.ด้านจิตใจ	โสด	3.63	0.48	0.332	0.718
	สมรส	3.67	0.45		
	หม้าย/หย่าร้าง	3.72	0.53		
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	โสด	3.59	0.46	0.718	0.489
	สมรส	3.58	0.47		
	หม้าย/หย่าร้าง	3.46	0.42		
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด	3.34	0.51	0.361	0.697
	สมรส	3.36	0.47		
	หม้าย/หย่าร้าง	3.44	0.48		
5.ด้านจิตวิญญาณ	โสด	3.60	0.49	0.726	0.485
	สมรส	3.56	0.47		
	หม้าย/หย่าร้าง	3.45	0.42		
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	โสด	3.33	0.48	0.671	0.512
	สมรส	3.39	0.43		
	หม้าย/หย่าร้าง	3.30	0.47		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด จำนวน 50 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส จำนวน 127 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 23 คน

จากตารางที่ 50 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	โสด	3.66	0.62	1.162	0.315
	สมรส	3.65	0.65		
	หม้าย/หย่าร้าง	3.43	0.74		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพโสด จำนวน 50 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส จำนวน 127 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 23 คน

จากตารางที่ 51 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.ด้านร่างกาย	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.30	0.42	2.166	0.093
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.35	0.36		
	ปริญญาตรี	3.48	0.39		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.49	0.40		
2.ด้านจิตใจ	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.46	0.48	3.219	0.024*
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.56	0.32		
	ปริญญาตรี	3.74	0.49		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.71	0.46		
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.40	0.49	2.143	0.096
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.49	0.36		
	ปริญญาตรี	3.61	0.45		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.64	0.52		
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.41	0.51	0.133	0.940
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.33	0.38		
	ปริญญาตรี	3.37	0.48		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.36	0.53		
5.ด้านจิตวิญญาณ	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.34	0.49	5.284	0.002*
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.36	0.41		
	ปริญญาตรี	3.65	0.43		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.60	0.52		
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.19	0.38	2.861	0.038*
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.28	0.41		
	ปริญญาตรี	3.45	0.46		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.31	0.45		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 25 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน

จากตารางที่ 52 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 54

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษา ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 55

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 56

ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.45	0.70	3.098	0.028*
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.38	0.72		
	ปริญญาตรี	3.73	0.58		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.66	0.70		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 25 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน

จากตารางที่ 53 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษา ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และระดับศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 57

ตารางที่ 54 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.46	-	0.433	0.007*	0.030*
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.56		-	0.600	0.157
ปริญญาตรี	3.74			-	0.775
สูงกว่าปริญญาตรี	3.71				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 54 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 55 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.34	-	0.890	0.003*	0.028*
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.36		-	0.002*	0.030*
ปริญญาตรี	3.65			-	0.522
สูงกว่าปริญญาตรี	3.60				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 55 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานอนปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 56 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.19	-	0.449	0.010*	0.186
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.28		-	0.074	0.588
ปริญญาตรี	3.45			-	0.186
สูงกว่าปริญญาตรี	3.31				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 56 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 57 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.45	-	0.665	0.051	0.208
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.38		-	0.008*	0.069
ปริญญาตรี	3.73			-	0.520
สูงกว่าปริญญาตรี	3.66				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 57 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มากกว่า พนักงานฯที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 58 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.16	0.47	1.961	0.121
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.37	0.56		
	ปริญญาตรี	3.40	0.66		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.55	0.71		
2. ตลอดเวลาในการทำงานท่านมีสมาธิเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.28	0.54	2.015	0.113
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.43	0.57		
	ปริญญาตรี	3.60	0.69		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.57	0.59		
3. ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่านเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.52	0.71	1.414	0.240
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.80	0.61		
	ปริญญาตรี	3.79	0.70		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.86	0.60		
4. ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้เพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.56	0.71	0.252	0.860
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.60	0.56		
	ปริญญาตรี	3.67	0.73		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.60	0.67		
5. ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.52	0.71	1.729	0.162
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.70	0.47		
	ปริญญาตรี	3.83	0.56		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.76	0.66		
6. ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้เพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.48	0.64	0.831	0.478
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.53	0.54		
	ปริญญาตรี	3.70	0.57		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.55	0.69		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 25 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน

ตารางที่ 58 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
7. ท่านมีความสุขในการทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่เพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.44	0.64	0.799	0.496
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.57	0.71		
	ปริญญาตรี	3.68	0.61		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.52	0.71		
8. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.72	0.68	4.838	0.003*
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.63	0.71		
	ปริญญาตรี	4.11	0.56		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.07	0.73		
9. ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์เพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.44	0.70	5.124	0.002*
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.37	0.71		
	ปริญญาตรี	3.84	0.77		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.93	0.80		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 25 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน

จากตารางที่ 58 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการจัดการความเครียดจากการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการความเครียดจากการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการมีสมาธิในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเองของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อย การเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย

การเป็นที่พึงของคนในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 59

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 60

ตารางที่ 59 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการเป็นที่พึงของคนในครอบครัวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.72	-	0.652	0.015*	0.051
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.63		-	0.002*	0.011*
ปริญญาตรี	4.11			-	0.786
สูงกว่าปริญญาตรี	4.07				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 59 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึงของคนในครอบครัวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 60 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.44	-	0.725	0.019*	0.013*
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.37		-	0.003*	0.002*
ปริญญาตรี	3.84			-	0.551
สูงกว่าปริญญาตรี	3.93				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 60 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 61 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.งานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของท่านเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.28	0.84	2.770	0.043*
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.33	0.71		
	ปริญญาตรี	3.62	0.58		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.48	0.67		
2.ท่านได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.28	0.68	0.915	0.435
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.23	0.73		
	ปริญญาตรี	3.44	0.70		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.33	0.61		
3.ท่านภูมิใจที่ได้ทำงาน ในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่เพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.64	0.70	2.196	0.090
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.47	0.82		
	ปริญญาตรี	3.83	0.64		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.71	0.84		

ตารางที่ 61 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
4. ท่านรู้สึกว่าการของท่านมีคุณค่าแก่สังคมเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.60	0.58	3.200	0.024*
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.60	0.56		
	ปริญญาตรี	3.92	0.61		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.83	0.73		
5. ท่านได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.36	0.57	1.641	0.181
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.43	0.57		
	ปริญญาตรี	3.64	0.70		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.62	0.76		
6. ท่านได้รับความรู้และแสดงความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่เพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.44	0.71	1.015	0.387
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.63	0.62		
	ปริญญาตรี	3.70	0.62		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.62	0.80		
7. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.16	0.80	3.148	0.026*
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.33	0.71		
	ปริญญาตรี	3.55	0.59		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.60	0.77		

ตารางที่ 61 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
8. ท่านไม่คิดจะลาออกเพื่อหางานทำใหม่เพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.20	1.08	2.061	0.107
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.07	1.05		
	ปริญญาตรี	3.58	1.14		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.55	1.27		
9. ท่านสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.12	0.78	4.669	0.004*
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.13	0.82		
	ปริญญาตรี	3.54	0.78		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.62	0.58		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 25 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน

จากตารางที่ 61 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 62

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยความรู้สึกว้างงานของท่านมีคุณค่าแก่สังคมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกว้างงานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 63

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนคร

เชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับความรู้และแสดงความสามารถในงาน ได้อย่างเต็มที่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับความรู้และแสดงความสามารถในงาน ได้อย่างเต็มที่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 64

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการไม่คิดจะลาออกเพื่อหางานทำใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดจะลาออกเพื่อหางานทำใหม่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 64

ตารางที่ 62 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.28	-	0.764	0.021*	0.238
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.33		-	0.036*	0.364
ปริญญาตรี	3.62			-	0.228
สูงกว่าปริญญาตรี	3.48				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 62 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 63 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความรู้สีกว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.60	-	1.000	0.022*	0.141
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.60	-	-	0.014*	0.120
ปริญญาตรี	3.92	-	-	-	0.437
สูงกว่าปริญญาตรี	3.83	-	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 63 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สีกว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สีกว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สีกว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 64 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการ ความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.16	-	0.345	0.010*	0.012*
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.33		-	0.118	0.107
ปริญญาตรี	3.55			-	0.736
สูงกว่าปริญญาตรี	3.60				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 64 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการมีความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการมีความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการมีความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 65 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.12	-	0.948	0.012*	0.009*
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.13		-	0.009*	0.007*
ปริญญาตรี	3.54			-	0.583
สูงกว่าปริญญาตรี	3.62				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 65 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า

4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานๆที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 66 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ท่านได้รายได้ที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน เพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.24	0.66	4.929	0.003*
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.30	0.70		
	ปริญญาตรี	3.64	0.68		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.26	0.70		
2. ท่านสามารถจัดการกับ รายจ่าย หรือหนี้สินได้ อย่างเหมาะสมเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.20	0.58	1.880	0.134
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.33	0.71		
	ปริญญาตรี	3.55	0.74		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.36	0.98		
3. ท่านได้สร้างหนี้ เพื่อ ความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาว อย่างเหมาะสมเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.12	0.88	0.291	0.832
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.33	0.80		
	ปริญญาตรี	3.23	0.93		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.17	1.08		
4. ท่านไม่สร้างหนี้เกิน กำลังที่จะผ่อนชำระได้ เพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.08	0.81	1.627	0.184
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.30	0.95		
	ปริญญาตรี	3.54	1.02		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.50	1.17		
5. ท่านสามารถเก็บออม เงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้ เพียงพอเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	2.64	0.81	3.143	0.026*
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	2.83	0.91		
	ปริญญาตรี	3.17	0.86		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.98	0.81		

ตารางที่ 66 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
6. ท่านมีความมั่นใจใน ความมั่นคงของเทศบาล นครเชียงใหม่และทีมผู้บริหารเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.52	0.71	0.271	0.846
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.43	0.77		
	ปริญญาตรี	3.52	0.93		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.62	0.88		
7. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้เพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.48	0.71	0.389	0.761
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.33	0.80		
	ปริญญาตรี	3.36	0.83		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.26	0.83		
8. ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.12	0.78	0.665	0.575
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.20	0.76		
	ปริญญาตรี	3.28	0.72		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.36	0.66		
9. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.32	0.75	3.248	0.023*
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.47	0.57		
	ปริญญาตรี	3.71	0.59		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.55	0.67		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 25 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน

จากตารางที่ 66 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ ระดับการศึกษอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 67

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัด

เทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 68

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหารของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 69

ตารางที่ 67 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.24	-	0.748	0.010*	0.900
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.30		-	0.018*	0.817
ปริญญาตรี	3.64			-	0.003*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.26				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 67 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 68 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	2.64	-	0.404	0.006*	0.121
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	2.83		-	0.063	0.485
ปริญญาตรี	3.17			-	0.229
สูงกว่าปริญญาตรี	2.98				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 68 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 69 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.32	-	0.387	0.006*	0.151
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.47		-	0.063	0.589
ปริญญาตรี	3.71			-	0.161
สูงกว่าปริญญาตรี	3.55				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 69 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯ ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 70 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.การทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญต่อท่านเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.56	0.77	2.562	0.056
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.47	0.86		
	ปริญญาตรี	3.84	0.70		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.81	0.80		
2.ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายจิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อมจิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต เพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.44	0.65	2.534	0.058
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.27	0.74		
	ปริญญาตรี	3.65	0.67		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.62	0.85		
3.ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเพียงใด	ม.ปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	3.36	0.81	2.602	0.053
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	3.40	0.72		
	ปริญญาตรี	3.71	0.67		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.55	0.74		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 25 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 30 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 42 คน

จากตารางที่ 70 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความหมายและมีความสำคัญ ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 71 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุราชการในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุราชการในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.ด้านร่างกาย	1-5 ปี	3.32	0.31	1.464	0.234
	6-10 ปี	3.41	0.36		
	มากกว่า 10 ปี	3.47	0.42		
2.ด้านจิตใจ	1-5 ปี	3.55	0.40	0.923	0.399
	6-10 ปี	3.65	0.48		
	มากกว่า 10 ปี	3.69	0.47		
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	1-5 ปี	3.51	0.40	0.256	0.775
	6-10 ปี	3.65	0.48		
	มากกว่า 10 ปี	3.69	0.47		
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	1-5 ปี	3.26	0.48	0.824	0.440
	6-10 ปี	3.42	0.43		
	มากกว่า 10 ปี	3.37	0.49		
5.ด้านจิตวิญญาณ	1-5 ปี	3.52	0.46	0.109	0.897
	6-10 ปี	3.54	0.42		
	มากกว่า 10 ปี	3.56	0.48		
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	1-5 ปี	3.20	0.47	1.817	0.165
	6-10 ปี	3.37	0.44		
	มากกว่า 10 ปี	3.39	0.44		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 0 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 23 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 34 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 143 คน

จากตารางที่ 71 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุราชการในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุราชการในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาคืออายุราชการในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และอายุราชการในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงาน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุราชการในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุราชการในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ อายุราชการในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และอายุราชการในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุราชการในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 72 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุราชการในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุราชการในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	1-5 ปี	3.58	0.65	0.197	0.821
	6-10 ปี	3.69	0.72		
	มากกว่า 10 ปี	3.62	0.64		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 0 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 23 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 34 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 143 คน

จากตารางที่ 72 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม จำแนกตามอายุราชการในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุราชการในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ อายุราชการในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และอายุราชการในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอายุราชการในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นในชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 73 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.ด้านร่างกาย	ระดับบริหาร	3.67	0.40	2.616	0.052
	ระดับอำนาจการ	3.68	0.52		
	ระดับวิชาการ	3.46	0.38		
	ระดับทั่วไป	3.40	0.39		
2.ด้านจิตใจ	ระดับบริหาร	3.86	0.58	2.274	0.081
	ระดับอำนาจการ	3.95	0.47		
	ระดับวิชาการ	3.71	0.41		
	ระดับทั่วไป	3.62	0.47		
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับบริหาร	4.14	0.47	6.845	0.000*
	ระดับอำนาจการ	3.88	0.47		
	ระดับวิชาการ	3.52	0.41		
	ระดับทั่วไป	3.53	0.45		
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับบริหาร	3.79	0.50	3.500	0.017*
	ระดับอำนาจการ	3.59	0.26		
	ระดับวิชาการ	3.31	0.47		
	ระดับทั่วไป	3.34	0.47		
5.ด้านจิตวิญญาณ	ระดับบริหาร	3.57	0.71	2.180	0.092
	ระดับอำนาจการ	3.88	0.46		
	ระดับวิชาการ	3.61	0.46		
	ระดับทั่วไป	3.51	0.45		
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับบริหาร	3.79	0.40	3.813	0.011*
	ระดับอำนาจการ	3.57	0.35		
	ระดับวิชาการ	3.36	0.41		
	ระดับทั่วไป	3.33	0.45		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับบริหาร จำนวน 9 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอำนาจการ จำนวน 9 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับวิชาการ จำนวน 53 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทั่วไป จำนวน 129 คน

จากตารางที่ 73 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 75

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ ระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 76

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.57 และระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับ บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ ระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ระดับวิชาการ มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 77

ตารางที่ 74 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพนักงาน เทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	ระดับบริหาร	4.07	0.62	3.205	0.024*
	ระดับอำนาจการ	4.04	0.61		
	ระดับวิชาการ	3.52	0.66		
	ระดับทั่วไป	3.62	0.64		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับบริหาร จำนวน 9 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอำนาจการ จำนวน 9 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับวิชาการ จำนวน 53 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทั่วไป จำนวน 129 คน

จากตารางที่ 74 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ ระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 78

ตารางที่ 75 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนวยการ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	4.14	-	0.216	0.000*	0.000*
ระดับอำนวยการ	3.88		-	0.028*	0.025*
ระดับวิชาการ	3.52			-	0.919
ระดับทั่วไป	3.53				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 75 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับบริหาร

2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับอำนาจ
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับบริหาร
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับอำนาจ

ตารางที่ 76 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนาจ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	3.79	-	0.371	0.005*	0.006*
ระดับอำนาจ	3.59		-	0.100	0.123
ระดับวิชาการ	3.31			-	0.710
ระดับทั่วไป	3.34				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 76 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับบริหาร
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับบริหาร

ตารางที่ 77 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนวยการ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	3.79	-	0.282	0.006*	0.002*
ระดับอำนวยการ	3.57		-	0.181	0.112
ระดับวิชาการ	3.36			-	0.684
ระดับทั่วไป	3.33				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 77 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับบริหาร
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับบริหาร

ตารางที่ 78 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนวยการ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	4.07	-	0.903	0.017*	0.041*
ระดับอำนวยการ	4.04		-	0.023*	0.060
ระดับวิชาการ	3.52			-	0.333
ระดับทั่วไป	3.62				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 78 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มากกว่า พนักงานระดับบริหาร
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มากกว่า พนักงานระดับอำนวยการ
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มากกว่า พนักงานระดับบริหาร

ตารางที่ 79 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ปัจจัยย่อย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวท่าน เองเพียงใด	ระดับบริหาร	4.44	0.53	3.347	0.020*
	ระดับอำนวยการ	3.78	0.67		
	ระดับวิชาการ	3.94	0.57		
	ระดับทั่วไป	3.84	0.58		
2. ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานใน เรื่องการทำงานได้เพียงใด	ระดับบริหาร	4.11	0.60	2.040	0.110
	ระดับอำนวยการ	3.78	0.83		
	ระดับวิชาการ	3.57	0.75		
	ระดับทั่วไป	3.57	0.65		
3. ท่านไว้วางใจเพื่อนร่วมงานเพียงใด	ระดับบริหาร	4.00	0.71	2.296	0.079
	ระดับอำนวยการ	3.89	0.78		
	ระดับวิชาการ	3.49	0.70		
	ระดับทั่วไป	3.57	0.61		
4. บุคลากรในสังกัดเทศบาลนคร เชียงใหม่ของท่านร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานเพียงใด	ระดับบริหาร	3.89	0.78	2.032	0.111
	ระดับอำนวยการ	3.78	0.83		
	ระดับวิชาการ	3.42	0.69		
	ระดับทั่วไป	3.46	0.61		
5. ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เพียงใด	ระดับบริหาร	4.00	0.71	3.267	0.022*
	ระดับอำนวยการ	4.22	0.67		
	ระดับวิชาการ	3.62	0.71		
	ระดับทั่วไป	3.60	0.66		
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคน ในครอบครัวเดียวกันเพียงใด	ระดับบริหาร	4.00	0.87	3.990	0.009*
	ระดับอำนวยการ	3.89	0.78		
	ระดับวิชาการ	3.30	0.64		
	ระดับทั่วไป	3.37	0.72		

ตารางที่ 79 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
7.ท่านมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานได้เพียงใด	ระดับบริหาร	4.33	0.71	5.012	0.002*
	ระดับอำนวยการ	3.67	0.71		
	ระดับวิชาการ	3.40	0.84		
	ระดับทั่วไป	3.38	0.70		
8.ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเพียงใด	ระดับบริหาร	4.44	0.73	6.699	0.000*
	ระดับอำนวยการ	3.78	0.67		
	ระดับวิชาการ	3.36	0.81		
	ระดับทั่วไป	3.42	0.68		
9.ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ เพียงใด	ระดับบริหาร	4.00	0.00	3.542	0.016*
	ระดับอำนวยการ	4.11	0.33		
	ระดับวิชาการ	3.62	0.60		
	ระดับทั่วไป	3.58	0.61		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับบริหาร จำนวน 9 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอำนวยการ จำนวน 9 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับวิชาการ จำนวน 53 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทั่วไป จำนวน 129 คน

จากตารางที่ 79 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือ ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 80

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน ได้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ของท่านร่วมมือร่วมใจกันทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ของท่านร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ได้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 81

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 82

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานได้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 83

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือ ระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 84

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 84

ตารางที่ 80 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนวยการ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	4.44	-	0.016*	0.018*	0.003*
ระดับอำนวยการ	3.78		-	0.430	0.767
ระดับวิชาการ	3.94			-	0.264
ระดับทั่วไป	3.84				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 80 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับอำนวยการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มากกว่า พนักงานระดับบริหาร
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มากกว่า พนักงานระดับบริหาร
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มากกว่า พนักงานระดับบริหาร

ตารางที่ 81 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนาจการ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	4.00	-	0.485	0.122	0.084
ระดับอำนาจการ	4.22		-	0.014*	0.008*
ระดับวิชาการ	3.62			-	0.815
ระดับทั่วไป	3.60				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 81 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ มากกว่า พนักงานระดับอำนาจการ
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ มากกว่า พนักงานระดับอำนาจการ

ตารางที่ 82 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยท่านและเพื่อนร่วมงาน เป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนาจการ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	4.00	-	0.739	0.007*	0.011*
ระดับอำนาจการ	3.89		-	0.022*	0.035*
ระดับวิชาการ	3.30			-	0.544
ระดับทั่วไป	3.37				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 82 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มากกว่า พนักงานฯ ระดับบริหาร
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มากกว่า พนักงานฯ ระดับอำนาจการ
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มากกว่า พนักงานฯ ระดับบริหาร
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มากกว่า พนักงานฯ ระดับอำนาจการ

ตารางที่ 83 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมใน
 ข้อคิดเห็นในการทำงานได้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัด
 เทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนวยการ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	4.33	-	0.057	0.001*	0.000*
ระดับอำนวยการ	3.67		-	0.311	0.262
ระดับวิชาการ	3.40			-	0.892
ระดับทั่วไป	3.38				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 83 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ
 ทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัย
 ย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัย
 ย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานได้ มากกว่า พนักงานระดับบริหาร
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย
 การมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานได้ มากกว่า พนักงานระดับบริหาร

ตารางที่ 84 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนาจการ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	4.44	-	0.051	0.107	0.149
ระดับอำนาจการ	3.78		-	0.000*	0.107
ระดับวิชาการ	3.36			-	0.609
ระดับทั่วไป	3.42				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 84 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มากกว่า พนักงานระดับอำนาจการ

ตารางที่ 85 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนาจการ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	4.00	-	0.687	0.074	0.039*
ระดับอำนาจการ	4.11		-	0.021*	0.009*
ระดับวิชาการ	3.62			-	0.665
ระดับทั่วไป	3.58				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 85 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ มากกว่า พนักงานระดับอำนาจการ
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ มากกว่า พนักงานระดับบริหาร
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ มากกว่า พนักงานระดับอำนาจการ

ตารางที่ 86 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ปัจจัยย่อย ด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเพียงใด	ระดับบริหาร	4.33	0.50	4.725	0.003*
	ระดับอำนวยการ	3.67	0.50		
	ระดับวิชาการ	3.43	0.77		
	ระดับทั่วไป	3.44	0.71		
2. ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานเพียงใด	ระดับบริหาร	4.00	0.87	2.005	0.115
	ระดับอำนวยการ	3.67	0.50		
	ระดับวิชาการ	3.58	0.72		
	ระดับทั่วไป	3.47	0.65		
3. ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงานเพียงใด	ระดับบริหาร	3.89	0.78	1.670	0.175
	ระดับอำนวยการ	3.67	0.50		
	ระดับวิชาการ	3.42	0.72		
	ระดับทั่วไป	3.47	0.60		
4. ท่านสามารถเดินทางมายังสถานที่ทำงานได้สะดวกเพียงใด	ระดับบริหาร	3.78	0.83	0.379	0.769
	ระดับอำนวยการ	3.78	0.67		
	ระดับวิชาการ	3.58	0.69		
	ระดับทั่วไป	3.60	0.70		
5. ท่านยอมรับในกฎระเบียบขององค์กรเพียงใด	ระดับบริหาร	3.89	0.78	0.576	0.631
	ระดับอำนวยการ	3.89	0.78		
	ระดับวิชาการ	3.70	0.61		
	ระดับทั่วไป	3.68	0.61		
6. ท่านพึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับเพียงใด	ระดับบริหาร	4.00	0.71	0.629	0.597
	ระดับอำนวยการ	3.89	0.60		
	ระดับวิชาการ	3.83	0.73		
	ระดับทั่วไป	3.74	0.64		

ตารางที่ 86 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
7.ท่านพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้ เช่น มุม พักผ่อน ห้องสมุด ห้องรับประทานอาหาร อาหาร ห้องน้ำ เพียงใด	ระดับบริหาร	3.33	1.00	5.520	0.001*
	ระดับอำนาจการ	3.56	0.73		
	ระดับวิชาการ	2.43	0.97		
	ระดับทั่วไป	2.77	0.91		
8.เทศบาลนครเชียงใหม่ได้ให้ข้อมูล และ ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการ ทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอเพียงใด	ระดับบริหาร	3.33	1.12	0.786	0.503
	ระดับอำนาจการ	3.00	0.50		
	ระดับวิชาการ	2.87	0.90		
	ระดับทั่วไป	2.87	0.92		
9.เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้มีอุปกรณ์ ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอเพียงใด	ระดับบริหาร	3.56	0.73	1.325	0.268
	ระดับอำนาจการ	3.22	0.44		
	ระดับวิชาการ	2.98	0.89		
	ระดับทั่วไป	3.04	0.85		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับบริหาร จำนวน 9 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอำนาจการ จำนวน 9 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับวิชาการ จำนวน 53 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทั่วไป จำนวน 129 คน

จากตารางที่ 86 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 87

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถเดินทางมายังสถานที่ทำงานได้สะดวกของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเดินทางมายังสถานที่ทำงานได้สะดวก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กรของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 88

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยเทศบาลนครเชียงใหม่ได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 รองลงมาคือ ระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเทศบาลนครเชียงใหม่ได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยเทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ ระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเทศบาลนคร

เชียงใหม่จัดให้มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 87 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนวยการ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	4.33	-	0.048*	0.001*	0.000*
ระดับอำนวยการ	3.67		-	0.364	0.360
ระดับวิชาการ	3.43			-	0.946
ระดับทั่วไป	3.44				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 87 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับอำนวยการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มากกว่า พนักงานระดับบริหาร
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มากกว่า พนักงานระดับบริหาร
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มากกว่า พนักงานระดับบริหาร

ตารางที่ 88 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนวยการ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	3.33	-	0.611	0.008*	0.078
ระดับอำนวยการ	3.56		-	0.001*	0.014*
ระดับวิชาการ	2.43			-	0.029*
ระดับทั่วไป	2.77				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 88 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้ มากกว่าพนักงานระดับบริหาร
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้ มากกว่าพนักงานระดับอำนวยการ
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้ มากกว่าพนักงานระดับอำนวยการ
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่เทศบาลนครเชียงใหม่จัดให้ มากกว่าพนักงานระดับวิชาการ

ตารางที่ 89 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ท่านได้รายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่านเพียงใด	ระดับบริหาร	3.89	0.78	1.497	0.217
	ระดับอำนวยการ	3.67	0.87		
	ระดับวิชาการ	3.42	0.77		
	ระดับทั่วไป	3.43	0.66		
2. ท่านสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือ หนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมเพียงใด	ระดับบริหาร	3.89	0.60	2.016	0.113
	ระดับอำนวยการ	3.78	0.44		
	ระดับวิชาการ	3.47	0.87		
	ระดับทั่วไป	3.36	0.76		
3. ท่านได้สร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม เพียงใด	ระดับบริหาร	3.89	0.60	3.686	0.013*
	ระดับอำนวยการ	3.89	0.93		
	ระดับวิชาการ	3.08	0.92		
	ระดับทั่วไป	3.19	0.93		
4. ท่านไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ เพียงใด	ระดับบริหาร	3.44	1.24	1.394	0.246
	ระดับอำนวยการ	2.78	0.67		
	ระดับวิชาการ	3.53	1.14		
	ระดับทั่วไป	3.45	0.98		
5. ท่านสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยาม จำเป็นได้เพียงพอเพียงใด	ระดับบริหาร	3.89	0.60	5.000	0.002*
	ระดับอำนวยการ	3.56	0.88		
	ระดับวิชาการ	2.98	0.80		
	ระดับทั่วไป	2.92	0.87		

ตารางที่ 89 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
6.ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของ เทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหาร เพียงใด	ระดับบริหาร	3.89	0.78	0.755	0.521
	ระดับอำนวยการ	3.67	0.87		
	ระดับวิชาการ	3.57	0.82		
	ระดับทั่วไป	3.18	0.89		
7.ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ องค์กรจัดให้เพียงใด	ระดับบริหาร	3.78	0.67	1.248	0.293
	ระดับอำนวยการ	3.56	0.73		
	ระดับวิชาการ	3.26	0.86		
	ระดับทั่วไป	3.34	0.80		
8.ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงใด	ระดับบริหาร	3.78	0.44	2.419	0.067
	ระดับอำนวยการ	3.33	0.50		
	ระดับวิชาการ	3.36	0.62		
	ระดับทั่วไป	3.19	0.77		
9.งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด	ระดับบริหาร	3.67	0.50	0.793	0.499
	ระดับอำนวยการ	3.89	0.60		
	ระดับวิชาการ	3.55	0.67		
	ระดับทั่วไป	3.58	0.63		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับบริหาร จำนวน 9 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอำนวยการ จำนวน 9 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับวิชาการ จำนวน 53 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทั่วไป จำนวน 129 คน

จากตารางที่ 89 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และ ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาล

สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรายได้ที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ระดับอำนาจการ มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาล นครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่าย หรือ หนี้สินได้อย่างเหมาะสม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ระดับ อำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงาน เทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้าง หนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วย วิธี LSD ดังตารางที่ 90

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ของพนักงานเทศบาลสังกัด เทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45 ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และระดับอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาล นครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะ ผ่อนใช้ได้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของพนักงาน เทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ระดับ อำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และ ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.92ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาล

สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 91

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหารของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหารไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 90 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนวยการ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	3.89	-	1.000	0.015*	0.027*
ระดับอำนวยการ	3.89		-	0.015*	0.027*
ระดับวิชาการ	3.08			-	0.461
ระดับทั่วไป	3.19				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 90 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่าพนักงานระดับบริหาร
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่าพนักงานระดับอำนวยการ
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่าพนักงานระดับบริหาร

4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานระดับอำนาจการ

ตารางที่ 91 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนาจการ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	3.89	-	0.403	0.003*	0.001*
ระดับอำนาจการ	3.56		-	0.060	0.031*
ระดับวิชาการ	2.98			-	0.670
ระดับทั่วไป	2.92				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 91 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานระดับบริหาร
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานระดับบริหาร
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานระดับอำนาจการ

ตารางที่ 92 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิต ในการทำงานโดยรวม	ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1.การทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญต่อท่านเพียงใด	ระดับบริหาร	4.00	0.71	2.574	0.055
	ระดับอำนวยการ	4.22	0.44		
	ระดับวิชาการ	3.57	0.84		
	ระดับทั่วไป	3.77	0.73		
2.ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคง ในชีวิต เพียงใด	ระดับบริหาร	4.11	0.78	3.349	0.020*
	ระดับอำนวยการ	3.89	0.78		
	ระดับวิชาการ	3.40	0.79		
	ระดับทั่วไป	3.57	0.67		
3.ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพียงใด	ระดับบริหาร	4.11	0.60	3.066	0.029*
	ระดับอำนวยการ	4.00	0.71		
	ระดับวิชาการ	3.58	0.69		
	ระดับทั่วไป	3.52	0.72		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับบริหาร จำนวน 9 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอำนวยการ จำนวน 9 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับวิชาการ จำนวน 53 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับทั่วไป จำนวน 129 คน

จากตารางที่ 92 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญ ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับอำนวยการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม

สิ่งแวดลอม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดลอม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 93

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ระดับอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ระดับวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และระดับทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 94

ตารางที่ 93 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดลอม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนวยการ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	4.11	-	0.510	0.006*	0.028*
ระดับอำนวยการ	3.89		-	0.057	0.192
ระดับวิชาการ	3.40			-	0.147
ระดับทั่วไป	3.57				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 93 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานระดับบริหาร
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานระดับบริหาร

ตารางที่ 94 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ระดับบริหาร	ระดับอำนวยการ	ระดับวิชาการ	ระดับทั่วไป
ระดับบริหาร	4.11	-	0.739	0.040*	0.016*
ระดับอำนวยการ	4.00		-	0.105	0.050*
ระดับวิชาการ	3.58			-	0.571
ระดับทั่วไป	3.52				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 94 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับบริหาร
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับบริหาร

3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ระดับทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับอำนวยการ

ตารางที่ 95 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1.ด้านร่างกาย	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.29	0.39	3.795	0.005*
	10,001-15,000 บาท	3.35	0.39		
	15,001-20,000 บาท	3.36	0.38		
	20,001-25,000 บาท	3.53	0.39		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.57	0.39		
2.ด้านจิตใจ	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.56	0.34	3.255	0.013*
	10,001-15,000 บาท	3.59	0.44		
	15,001-20,000 บาท	3.53	0.44		
	20,001-25,000 บาท	3.73	0.47		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.83	0.51		
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.50	0.49	2.423	0.050*
	10,001-15,000 บาท	3.50	0.45		
	15,001-20,000 บาท	3.46	0.43		
	20,001-25,000 บาท	3.60	0.45		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.73	0.47		
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.41	0.40	0.931	0.447
	10,001-15,000 บาท	3.38	0.48		
	15,001-20,000 บาท	3.36	0.52		
	20,001-25,000 บาท	3.26	0.48		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.44	0.46		

ตารางที่ 95 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
5.ด้านจิตวิญญาณ	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.39	0.48	1.085	0.365
	10,001-15,000 บาท	3.56	0.43		
	15,001-20,000 บาท	3.51	0.46		
	20,001-25,000 บาท	3.61	0.43		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.61	0.53		
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.01	0.36	7.700	0.000*
	10,001-15,000 บาท	3.40	0.45		
	15,001-20,000 บาท	3.23	0.40		
	20,001-25,000 บาท	3.43	0.47		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.54	0.38		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 22 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 43 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 47 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน

จากตารางที่ 95 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 97

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 98

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 99

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อัตราเงินเดือน 15,001-

20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 100

ตารางที่ 96 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.55	0.58	0.909	0.460
	10,001-15,000 บาท	3.61	0.69		
	15,001-20,000 บาท	3.49	0.60		
	20,001-25,000 บาท	3.72	0.66		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.70	0.68		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 22 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 43 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 47 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน

จากตารางที่ 96 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 97 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.29	-	0.599	0.507	0.019*	0.006*
10,001-15,000 บาท	3.35		-	0.858	0.026*	0.007*
15,001-20,000 บาท	3.36			-	0.048*	0.015*
20,001-25,000 บาท	3.53				-	0.639
25,001 บาท ขึ้นไป	3.57					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 97 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท
6. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท

ตารางที่ 98 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.56	-	0.812	0.816	0.146	0.023*
10,001-15,000 บาท	3.59		-	0.576	0.137	0.012*
15,001-20,000 บาท	3.53			-	0.045*	0.003*
20,001-25,000 บาท	3.73				-	0.302
25,001 บาท ขึ้นไป	3.83					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 98 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท

4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท

ตารางที่ 99 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตาม อัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.50	-	0.991	0.756	0.417	0.053
10,001-15,000 บาท	3.50		-	0.699	0.327	0.018*
15,001-20,000 บาท	3.46			-	0.180	0.008*
20,001-25,000 บาท	3.60				-	0.159
25,001 บาท ขึ้นไป	3.73					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 99 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท

ตารางที่ 100 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.01	-	0.000*	0.048*	0.000*	0.000*
10,001-15,000 บาท	3.40		-	0.074	0.654	0.093
15,001-20,000 บาท	3.23			-	0.025*	0.001*
20,001-25,000 บาท	3.43				-	0.209
25,001 บาท ขึ้นไป	3.54					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 100 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท

4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท
5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
6. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท

ตารางที่ 101 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ทุกวันนี้ท่านคิดว่าตัวท่านมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.32	0.65	1.273	0.282
	10,001-15,000 บาท	3.44	0.59		
	15,001-20,000 บาท	3.34	0.58		
	20,001-25,000 บาท	3.51	0.69		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.60	0.67		
2. ท่านรับประทานอาหารเช้าทุกวันได้เพียงพอเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.59	0.59	1.605	0.175
	10,001-15,000 บาท	3.56	0.63		
	15,001-20,000 บาท	3.71	0.52		
	20,001-25,000 บาท	3.85	0.66		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.80	0.73		
3. ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.68	0.57	0.337	0.853
	10,001-15,000 บาท	3.74	0.66		
	15,001-20,000 บาท	3.61	0.68		
	20,001-25,000 บาท	3.68	0.59		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.74	0.60		
4. ท่านได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.41	0.67	2.578	0.039*
	10,001-15,000 บาท	3.23	0.68		
	15,001-20,000 บาท	3.45	0.69		
	20,001-25,000 บาท	3.53	0.69		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.66	0.59		
5. ท่านได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	2.59	1.01	0.681	0.606
	10,001-15,000 บาท	2.91	0.75		
	15,001-20,000 บาท	2.87	0.96		
	20,001-25,000 บาท	2.83	0.96		
	25,001 บาทขึ้นไป	2.94	0.71		

ตารางที่ 101 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
6. ในปีที่ผ่านมาท่านไม่เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลมากเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	4.50	0.60	1.360	0.249
	10,001-15,000 บาท	3.98	1.16		
	15,001-20,000 บาท	4.00	0.93		
	20,001-25,000 บาท	4.32	1.12		
	25,001 บาทขึ้นไป	4.08	1.24		
7. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	1.95	0.90	5.985	0.000*
	10,001-15,000 บาท	2.56	1.10		
	15,001-20,000 บาท	2.55	1.01		
	20,001-25,000 บาท	2.98	1.13		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.14	1.07		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 22 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 43 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 47 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน

จากตารางที่ 101 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคืออัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวัน ได้เพียงพอของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนคร เชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่าของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 อัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 102

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการออกกำลังกายสม่ำเสมอของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการออกกำลังกายสม่ำเสมอไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการไม่เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลในช่วงปีที่ผ่านมาของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลในช่วงปีที่ผ่านมาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.95 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 103

ตารางที่ 102 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.41	-	0.310	0.829	0.473	0.140
10,001-15,000 บาท	3.23		-	0.146	0.033*	0.002*
15,001-20,000 บาท	3.45			-	0.559	0.137
20,001-25,000 บาท	3.53				-	0.342
25,001 บาท ขึ้นไป	3.66					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 102 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท

ตารางที่ 103 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	1.95	-	0.031*	0.037*	0.000*	0.000*
10,001-15,000 บาท	2.56		-	0.981	0.062	0.009*
15,001-20,000 บาท	2.55			-	0.067	0.011*
20,001-25,000 บาท	2.98				-	0.456
25,001 บาท ขึ้นไป	3.14					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 103 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท

3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท
6. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท

ตารางที่ 104 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ท่านสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.23	0.61	3.287	0.012*
	10,001-15,000 บาท	3.30	0.60		
	15,001-20,000 บาท	3.26	0.50		
	20,001-25,000 บาท	3.38	0.74		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.66	0.63		
2. ตลอดเวลาในการทำงานท่านมีสมาธิเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.50	0.60	1.193	0.315
	10,001-15,000 บาท	3.44	0.55		
	15,001-20,000 บาท	3.42	0.60		
	20,001-25,000 บาท	3.55	0.69		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.68	0.71		
3. ท่านพึงพอใจในความเป็นตัวท่านเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.77	0.43	2.713	0.031*
	10,001-15,000 บาท	3.60	0.62		
	15,001-20,000 บาท	3.58	0.68		
	20,001-25,000 บาท	3.96	0.69		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.88	0.75		
4. ท่านพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้เพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.50	0.60	1.843	0.122
	10,001-15,000 บาท	3.63	0.66		
	15,001-20,000 บาท	3.45	0.69		
	20,001-25,000 บาท	3.64	0.67		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.82	0.75		
5. ท่านภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.77	0.61	0.041	0.997
	10,001-15,000 บาท	3.74	0.49		
	15,001-20,000 บาท	3.74	0.64		
	20,001-25,000 บาท	3.79	0.81		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.76	0.62		

ตารางที่ 104 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
6.ท่านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้เพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.41	0.91	1.020	0.398
	10,001-15,000 บาท	3.70	0.71		
	15,001-20,000 บาท	3.47	0.76		
	20,001-25,000 บาท	3.72	0.85		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.64	0.78		
7.ท่านมีความสุขในการทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่เพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.45	0.74	0.510	0.729
	10,001-15,000 บาท	3.70	0.74		
	15,001-20,000 บาท	3.50	0.73		
	20,001-25,000 บาท	3.64	0.90		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.62	0.88		
8.ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.82	0.59	6.223	0.000*
	10,001-15,000 บาท	3.70	0.74		
	15,001-20,000 บาท	3.76	0.75		
	20,001-25,000 บาท	4.17	0.76		
	25,001 บาทขึ้นไป	4.28	0.57		
9.ท่านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์เพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.59	0.67	4.783	0.001*
	10,001-15,000 บาท	3.49	0.63		
	15,001-20,000 บาท	3.61	0.82		
	20,001-25,000 บาท	3.74	0.94		
	25,001 บาทขึ้นไป	4.12	0.66		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 22 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 43 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 47 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน

จากตารางที่ 104 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการจัดการความเครียดจากการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคืออัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการความเครียดจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 105

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการมีสมาธิในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเองของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 106

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อย ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อย ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 อัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการที่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในพบว่า ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อย การเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึงของคนในครอบครัว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 107

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อย การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 108

ตารางที่ 105 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการจัดการความเครียดจากการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.23	-	0.648	0.831	0.337	0.008*
10,001-15,000 บาท	3.30		-	0.779	0.543	0.007*
15,001-20,000 บาท	3.26			-	0.382	0.004*
20,001-25,000 บาท	3.38				-	0.031*
25,001 บาท ขึ้นไป	3.66					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 105 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการความเครียดจากการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท

4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 25,001-25,000 บาท

ตารางที่ 106 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเอง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.77	-	0.337	0.279	0.285	0.530
10,001-15,000 บาท	3.60		-	0.863	0.013*	0.048*
15,001-20,000 บาท	3.58			-	0.010*	0.037*
20,001-25,000 บาท	3.96				-	0.568
25,001 บาท ขึ้นไป	3.88					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 106 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเอง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเอง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท

2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเอง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเอง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในตัวเอง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท

ตารางที่ 107 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการเป็นที่พึงของคนในครอบครัว ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.82	-	0.508	0.768	0.051	0.010*
10,001-15,000 บาท	3.70		-	0.672	0.001*	0.000*
15,001-20,000 บาท	3.76			-	0.008*	0.001*
20,001-25,000 บาท	4.17				-	0.437
25,001 บาท ขึ้นไป	4.28					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 107 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท
5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท

ตารางที่ 108 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.59	-	0.608	0.944	0.436	0.007*
10,001-15,000 บาท	3.49		-	0.492	0.113	0.000*
15,001-20,000 บาท	3.61			-	0.403	0.002*
20,001-25,000 บาท	3.74				-	0.016*
25,001 บาท ขึ้นไป	4.12					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 108 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท

4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท

ตารางที่ 109 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยย่อย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ท่านทำงานตามหน้าที่ได้ด้วย ตัวท่านเองเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.95	0.38	4.390	0.002*
	10,001-15,000 บาท	3.72	0.59		
	15,001-20,000 บาท	3.76	0.54		
	20,001-25,000 บาท	3.86	0.56		
	25,001 บาทขึ้นไป	4.16	0.65		
2. ท่านสามารถพึ่งพาเพื่อน ร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ เพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.55	0.60	3.783	0.005*
	10,001-15,000 บาท	3.42	0.70		
	15,001-20,000 บาท	3.39	0.64		
	20,001-25,000 บาท	3.68	0.75		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.86	0.61		
3. ท่านไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน เพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.50	0.74	0.374	0.827
	10,001-15,000 บาท	3.56	0.63		
	15,001-20,000 บาท	3.53	0.60		
	20,001-25,000 บาท	3.66	0.70		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.62	0.64		
4. บุคลากรในสังกัดเทศบาลนคร เชียงใหม่ของท่านร่วมมือร่วมใจ กันทำงานเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.36	0.66	1.327	0.261
	10,001-15,000 บาท	3.37	0.62		
	15,001-20,000 บาท	3.39	0.72		
	20,001-25,000 บาท	3.62	0.64		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.56	0.64		

ตารางที่ 109 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
5.ท่านสามารถพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงานได้เพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.59	0.67	1.082	0.367
	10,001-15,000 บาท	3.58	0.66		
	15,001-20,000 บาท	3.53	0.60		
	20,001-25,000 บาท	3.68	0.75		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.80	0.70		
6.ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็น เสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน เพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.27	0.77	0.809	0.521
	10,001-15,000 บาท	3.44	0.67		
	15,001-20,000 บาท	3.34	0.75		
	20,001-25,000 บาท	3.34	0.70		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.54	0.76		
7.ท่านมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็น ในการทำงานได้เพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.27	0.63	1.806	0.129
	10,001-15,000 บาท	3.37	0.76		
	15,001-20,000 บาท	3.34	0.63		
	20,001-25,000 บาท	3.40	0.77		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.68	0.87		
8.ท่านได้รับข้อเสนอแนะที่มี ประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บริหารเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.50	0.67	0.474	0.755
	10,001-15,000 บาท	3.44	0.80		
	15,001-20,000 บาท	3.34	0.63		
	20,001-25,000 บาท	3.47	0.62		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.56	0.93		

ตารางที่ 109 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
9. ท่านเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ เพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.50	0.74	1.258	0.288
	10,001-15,000 บาท	3.60	0.58		
	15,001-20,000 บาท	3.53	0.56		
	20,001-25,000 บาท	3.68	0.56		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.76	0.59		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 22 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 43 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 47 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน

จากตารางที่ 109 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 110

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคืออัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และอัตราเงินเดือน

15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 111

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยความร่วมมือร่วมใจกันทำงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความร่วมมือร่วมใจกันทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น

ในปัจจัยย่อยการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการที่เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการที่เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในพบว่า ปัจจัยย่อยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลนครเชียงใหม่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

ตารางที่ 110 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.95	-	0.121	0.213	0.400	0.162
10,001-15,000 บาท	3.72		-	0.741	0.368	0.000*
15,001-20,000 บาท	3.76			-	0.594	0.001*
20,001-25,000 บาท	3.86				-	0.005*
25,001 บาท ขึ้นไป	4.16					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 110 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท

ตารางที่ 111 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.55	-	0.470	0.401	0.434	0.068
10,001-15,000 บาท	3.42		-	0.873	0.065	0.002*
15,001-20,000 บาท	3.39			-	0.051	0.001*
20,001-25,000 บาท	3.68				-	0.189
25,001 บาท ขึ้นไป	3.86					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 111 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท

ตารางที่ 112 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ท่านได้รายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	2.82	0.73	8.188	0.000*
	10,001-15,000 บาท	3.53	0.55		
	15,001-20,000 บาท	3.34	0.53		
	20,001-25,000 บาท	3.47	0.80		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.76	0.66		
2. ท่านสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	2.77	0.92	6.771	0.000*
	10,001-15,000 บาท	3.47	0.74		
	15,001-20,000 บาท	3.29	0.84		
	20,001-25,000 บาท	3.55	0.69		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.70	0.61		
3. ท่านได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.09	1.06	0.466	0.760
	10,001-15,000 บาท	3.33	0.78		
	15,001-20,000 บาท	3.11	0.80		
	20,001-25,000 บาท	3.30	1.00		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.20	1.01		

ตารางที่ 112 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
4. ท่านไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้เพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.05	1.00	1.807	0.129
	10,001-15,000 บาท	3.33	0.99		
	15,001-20,000 บาท	3.34	0.91		
	20,001-25,000 บาท	3.64	1.03		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.60	1.11		
5. ท่านสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	2.64	0.90	4.568	0.002*
	10,001-15,000 บาท	2.98	0.89		
	15,001-20,000 บาท	2.74	0.79		
	20,001-25,000 บาท	3.04	0.88		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.38	0.75		
6. ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหารเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.41	0.85	0.282	0.890
	10,001-15,000 บาท	3.49	0.80		
	15,001-20,000 บาท	3.50	0.69		
	20,001-25,000 บาท	3.55	1.02		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.62	0.92		
7. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้เพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.18	0.85	1.502	0.203
	10,001-15,000 บาท	3.49	0.70		
	15,001-20,000 บาท	3.13	0.78		
	20,001-25,000 บาท	3.36	0.90		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.46	0.79		
8. ท่านเคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	2.82	0.73	2.795	0.027*
	10,001-15,000 บาท	3.37	0.69		
	15,001-20,000 บาท	3.24	0.59		
	20,001-25,000 บาท	3.28	0.93		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.28	0.53		

ตารางที่ 112 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
9.งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่านเพียงใด	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.27	0.77	4.451	0.002*
	10,001-15,000 บาท	3.58	0.63		
	15,001-20,000 บาท	3.37	0.54		
	20,001-25,000 บาท	3.72	0.65		
	25,001 บาทขึ้นไป	3.78	0.55		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 22 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 43 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 47 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน

จากตารางที่ 112 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอัตราเงินเดือนพบว่า ปัจจัยย่อยรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 113

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และอัตราเงินเดือน

ไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 114

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน

มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 115

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหารของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของเทศบาลนครเชียงใหม่และทีมผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.>0.05)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 116

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.05) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 117

ตารางที่ 113 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.82	-	0.000*	0.003*	0.000*	0.000*
10,001-15,000 บาท	3.53		-	0.192	0.633	0.103
15,001-20,000 บาท	3.34			-	0.384	0.004*
20,001-25,000 บาท	3.47				-	0.031*
25,001 บาท ขึ้นไป	3.76					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 113 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท
6. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท

ตารางที่ 114 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัด เทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.77	-	0.000*	0.010*	0.000*	0.000*
10,001-15,000 บาท	3.47		-	0.287	0.573	0.128
15,001-20,000 บาท	3.29			-	0.103	0.011*
20,001-25,000 บาท	3.55				-	0.329
25,001 บาท ขึ้นไป	3.70					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 114 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท

3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
5. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท

ตารางที่ 115 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.64	-	0.123	0.655	0.062	0.001*
10,001-15,000 บาท	2.98		-	0.200	0.710	0.022*
15,001-20,000 บาท	2.74			-	0.096	0.000*
20,001-25,000 บาท	3.04				-	0.049*
25,001 บาท ขึ้นไป	3.38					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 115 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท

ตารางที่ 116 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.82	-	0.003*	0.028*	0.013*	0.002*
10,001-15,000 บาท	3.37		-	0.391	0.523	0.957
15,001-20,000 บาท	3.24			-	0.797	0.348
20,001-25,000 บาท	3.28				-	0.472
25,001 บาท ขึ้นไป	3.28					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 116 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท

3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท

ตารางที่ 117 แสดงสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.27	-	0.057	0.562	0.005*	0.001*
10,001-15,000 บาท	3.58		-	0.121	0.275	0.122
15,001-20,000 บาท	3.37			-	0.009*	0.002*
20,001-25,000 บาท	3.72				-	0.651
25,001 บาท ขึ้นไป	3.78					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 117 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจุบันย่อการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
2. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท
3. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท
4. พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ที่มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานฯที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท

ตารางที่ 118 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม			
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1.ด้านร่างกาย	0.358*	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
2.ด้านจิตใจ	0.617*	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.501*	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	0.493*	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
5.ด้านจิตวิญญาณ	0.586*	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.583*	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

*ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.01

จากตารางที่ 118 พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.358 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านร่างกายมากขึ้น พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.617 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตใจมากขึ้น พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากขึ้น

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.501 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากขึ้น พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากขึ้น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.493 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.586 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากขึ้น พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากขึ้น

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.583 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากขึ้น

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 119

ตารางที่ 119 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม				R	R square
	B	Beta	t	Sig.		
1.ด้านร่างกาย	0.018	0.011	0.195	0.846	0.723	0.523
2.ด้านจิตใจ	0.384	0.274	3.982	0.000**		
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.151	0.107	1.692	0.092		
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	0.178	0.130	2.089	0.038		
5.ด้านจิตวิญญาณ	0.287	0.205	3.024	0.003**		
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.283	0.193	2.832	0.005**		

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.01

จากตารางที่ 119 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.723$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 52.30 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่อีก ร้อยละ 47.70 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และยังพบว่าปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน(β) เท่ากับ 0.384 0.287 และ 0.283 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยทำการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานฯ รวมทั้งสิ้น 200 คน พบข้อเสนอแนะดังนี้

- องค์กรควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องโบนัส
- พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ควรร่วมมือกันทำงาน และร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างเสมอภาค โดยไม่เอาเปรียบกัน
- การทำงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด มีความสุข รู้สึกปลอดภัย และมีความมั่นคงในทุกด้าน การทำงานงานเต็มไปด้วยพลังชีวิต
- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรมอย่างมาก
- การจัดให้มีสวัสดิการการกุ๋ย้มดอกเบี๊ยะดำสำหรับพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่
- การพัฒนาและส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ เทคโนโลยีที่ทันสมัยแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
- สิทธิในการได้รับสวัสดิการ และเงินเดือนที่มากขึ้น
- พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่มีมากเกินไปผู้ปฏิบัติงานจริง การปฏิบัติงานควรตรงกับความสามารถของพนักงานฯ และขั้นตอนการปฏิบัติงานหละหลวม
- การปรับปรุงอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคที่สะอาด เพียงพอ รวมถึงการจัดให้มีมุมพักผ่อนสำหรับพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่
- ระบบผลัดเปลี่ยนเวร ทำให้ส่งผลต่อการทำงาน และสุขภาพในระยะยาว
- ผู้บริหารควรให้ความสนใจและพิจารณาพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงกับสายงานที่มีอัตราว่าง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในองค์กร
- ผู้ร่วมงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น หรือแย่ลง
- ผู้บริหารควรให้ความดูแลและเอาใจใส่พนักงานให้มากขึ้น