บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้เสนอผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง
MS	แทน	ผลเฉลี่ยกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบเอฟ (F-test)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01
***	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001
P > .05	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็น 3 ตอน โดยนำเสนอในรูปตารางและคำบรรยายโดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ที่พักอาศัย อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ สรุปเป็นรายด้านและภาพรวม 8 ด้าน คือ 1) ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ในการทำงาน 4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม 6) ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน 7) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ที่พักอาศัย อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ที่พักอาศัย อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (n=295)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	283	95.90
	หญิง	12	4.10
อายุ			
	ต่ำกว่า 25 ปี	53	17.97
	25 - 35 ปี	97	32.88
	36 - 45 ปี	71	24.07
	มากกว่า 45 ปี	74	25.08
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	198	67.10
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	88	29.80
	สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.10
ระดับชั้นยศ			
	จ่าอากาศตรี – จ่าอากาศเอก	65	22.00
	พันจ่าอากาศตรี – พันจ่าอากาศเอก	171	58.00
	เรืออากาศตรี – นาวาอากาศตรี	59	20.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (n=295)	ร้อยละ
ที่พักอาศัย			
	บ้านของตนเอง	91	30.80
	บ้านเช่า	5	1.70
	บ้านญาติ	4	1.40
	บ้านพักสวัสดิการทหารอากาศ กองบิน ๔	195	66.10
อายุการทำงาน			
	ต่ำกว่า 10 ปี	88	29.80
	10 – 20 ปี	95	32.20
	มากกว่า 20 ปี	112	38.00
รายได้ต่อเดือน			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	66	22.40
	10,000 – 15,000 บาท	82	27.80
	15,001 – 20,000 บาท	70	23.70
	20,001 – 25,000 บาท	60	20.30
	มากกว่า 25,000 บาท	17	5.80

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่ตอบแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลมี จำนวน 295 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 95.90 มีอายุ ระหว่าง 25 – 35 ปี ร้อยละ 32.88 มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 67.10 มีระดับชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี – พันจ่าอากาศเอก ร้อยละ 58.00 มีที่พักอาศัยเป็นบ้านพักสวัสดิการทหารอากาศ กองบิน ๔ ร้อยละ 66.10 มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 38.00 และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท ร้อยละ 27.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ สรุปเป็นรายด้านและภาพรวม 8 ด้าน คือ 1) ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม 6) ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน 7) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงตามลำดับ ดังตาราง 3 – 10 ส่วนตาราง 11 นำเสนอในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมเพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.49	0.742	น้อย
2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	2.52	0.755	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกพอใจในอาภรภัณฑ์ที่ท่านได้รับแจกจากทางราชการ	3.01	0.810	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศจัดให้กับตัวท่าน	3.12	0.764	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศจัดให้กับครอบครัวท่าน	3.09	0.842	ปานกลาง
6. ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศเช่น ค่ารักษาพยาบาล	3.55	0.806	มาก
7. ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศเช่นค่าเล่าเรียนบุตร	3.36	0.895	ปานกลาง
8. ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศเช่นบ้านพักอาศัย	3.39	0.888	ปานกลาง
9. ท่านได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม	2.22	0.937	น้อย
10.ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการท่านอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่แผนกเดียวกันและระดับเดียวกันกับท่าน	2.74	0.867	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ
11.ท่านได้รับค่าค่าเบี้ยเลี้ยงในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.09	0.838	ปานกลาง
รวม	2.96	0.514	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.96 , S.D. = 0.514) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงสุดคือ การมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศ ในด้านค่ารักษาพยาบาล ($\overline{X}$ = 3.55 ,S.D. = 0.806) และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับรองลงมาคือ การมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศในด้านบ้านพักอาศัย ($\overline{X}$ = 3.39 , S.D. = 0.838) และด้านค่าเล่าเรียนบุตร ($\overline{X}$ = 3.36 , S.D. = 0.895)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ
1. หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับข้าราชการอย่างเพียงพอ	3.05	0.852	ปานกลาง
2. ในสถานที่ทำงานของท่านมีการจัดรักษาความสะอาดอย่างพียงพอ	3.35	0.790	ปานกลาง
3. ในสถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวนจนทำให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน	3.15	1.074	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบของวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเรียบร้อย	3.35	0.780	ปานกลาง
5. เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.43	0.770	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ
6. ท่านมีความสุขทั้งทางกายและจิตใจกับบรรยากาศการทำงานของท่าน	3.38	0.856	ปานกลาง
7. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการการปฏิบัติงาน	3.62	0.731	มาก
8. หน่วยงานของท่านกำหนดกฎระเบียบในการทำงานเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุอย่างเคร่งครัด	3.66	0.752	มาก
9. หน่วยงานของท่านมีการติดป้ายเตือนสำหรับเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่มีอันตราย	3.51	0.872	มาก
รวม	3.38	0.541	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38 , S.D. = 0.541) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงสุดคือ การกำหนดกฎระเบียบในการทำงานเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุอย่างเคร่งครัด ($\overline{X}$ = 3.66 , S.D. = 0.752) และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับรองลงมา คือ ในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.62 , S.D. = 0.731) และหน่วยงานมีการติดป้ายเตือนสำหรับเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่มีอันตราย ($\overline{X}$ = 3.51 ,S.D. = 0.541)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ
1. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.09	0.819	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.22	0.909	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่องจากหลักสูตรของกองทัพอากาศ	2.99	0.911	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และความสามารถกำลังพล	3.25	0.902	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากภายนอกหน่วยงาน	2.87	0.987	ปานกลาง
6. ท่านมีโอกาสนำความรู้ ความสามารถของท่านมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่	3.31	0.875	ปานกลาง
7. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกฝนทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.08	0.851	ปานกลาง
รวม	3.11	0.690	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.11 ,S.D. = 0.690) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงสุดคือ ข้าราชการทหารอากาศมีโอกาสนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ในหน่วยงาน($\overline{X}$ = 3.31 , S.D. = 0.875) และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับรองลงมา คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และความสามารถของกำลังพล ($\overline{X}$ = 3.25 , S.D. = 0.902) และผู้บังคับบัญชาจะเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน($\overline{X}$ = 3.22 , S.D. = 0.909)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ
1. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ	2.63	0.985	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.66	0.857	มาก
3. โอกาสที่เจริญก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ	2.99	0.851	ปานกลาง
4. ความรู้ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถทำให้ท่านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.16	0.839	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน	3.05	0.900	ปานกลาง
6. อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถก้าวหน้าในการทำงาน	3.43	0.779	ปานกลาง
รวม	3.15	0.628	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.15 , S.D. = 0.628) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงสุดคือ ข้าราชการทหารอากาศรู้สึกว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 3.66 , S.D. = 0.857) และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับรองลงมา คือ มีความมั่นใจในอาชีพที่มั่นคงและสามารถก้าวหน้าในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.43 , S.D. = 0.779) และหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.05 , S.D. = 0.900)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ
1. เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะคอยให้คำแนะนำแก่ท่าน	3.40	0.814	ปานกลาง
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.49	0.790	ปานกลาง
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.68	0.766	มาก
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานแบบทีม	3.59	0.811	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.34	0.841	ปานกลาง
6. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและนับถือฝีมือการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.14	0.759	ปานกลาง
7. ข้าราชการในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำงานและมีความสัมพันธ์กันอย่างดี	3.36	0.809	ปานกลาง
8. มีการแบ่งงานเป็นฝ่ายต่างๆ แต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมและประสานงานกันอย่างดีในการปฏิบัติงาน	3.34	0.808	ปานกลาง
รวม	3.41	0.615	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.41,S.D. = 0.615) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงสุดคือ ข้าราชการทหารอากาศและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\overline{X}$ = 3.68 ,S.D. = 0.766) และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับรองลงมา คือ มีการทำงานแบบทีม ($\overline{X}$ = 3.59 , S.D. = 0.811) และเมื่อมีปัญหาในการทำงานจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.49 , S.D. = 0.790)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ
1. ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.45	0.827	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน	3.26	0.909	ปานกลาง
3. ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตนเอง	3.35	0.828	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ต่างๆ อย่างเต็มที่	3.50	0.816	มาก
5. ท่านเคยได้เข้ารับการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	3.20	0.914	ปานกลาง
รวม	3.35	0.706	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.35, S.D. = 0.706) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำงานโดยใช้ความรู้ต่างๆ อย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = 0.816) และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิดการทำงานในระดับรองลงมา คือ มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 3.45 , S.D. = 0.827) และข้าราชการทหารอากาศสามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 3.35 , S.D. = 0.828)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.55	0.721	มาก
2. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาว่างในแต่ละวัน	3.61	0.655	มาก
3. การปฏิบัติภารกิจของท่าน ส่งผลต่อความสุขของบุคคลในครอบครัว	3.49	0.769	ปานกลาง
4. ท่านพอใจกับช่วงเวลาวันหยุดที่กองทัพอากาศกำหนดให้	3.75	0.754	มาก
5. งานของท่านต้องรับผิดชอบสูง ทำให้รู้สึกตึงเครียดตลอดเวลา	3.00	0.816	ปานกลาง
6. หน่วยงานของท่านมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานในวันหยุดราชการเสมอ	3.42	1.100	ปานกลาง
7. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.39	0.908	ปานกลาง
8. ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนในวงการทหาร	3.13	0.719	ปานกลาง
9. ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนนอกวงการทหาร	2.78	0.861	ปานกลาง
10. งานของท่านมีส่วนสนับสนุนให้ครอบครัวของท่าน มีความเป็นอยู่ที่ดี	3.25	0.772	ปานกลาง
รวม	3.34	0.468	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.34, S.D. = 0.468) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงสุดคือ พอใจกับช่วงเวลาวันหยุดที่กองทัพอากาศกำหนดให้ ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.754) และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับรองลงมา คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

พอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาว่างในแต่ละวัน ($\overline{X}$ = 3.61 , S.D. = 0.655) และสามารถแบ่งเวลาในการทำงานกับเวลาที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.55 , S.D. = 0.721)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ
1. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้กับประชาชนในเขตอำเภอดาคลี ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.09	0.876	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเมื่อมีกิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ต่อสังคม	3.24	0.813	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือกับประชาชนรอบๆเขตกองบิน ๔เช่นตัดหญ้า	3.15	0.902	ปานกลาง
4. ท่านเคยร่วมกิจกรรมในการบริจาคโลหิตให้กับโรงพยาบาล	2.74	1.124	ปานกลาง
5. ท่านเคยร่วมกิจกรรมในการรณรงค์ต้านภัยยาเสพติดในแหล่งชุมชน	2.76	0.968	ปานกลาง
6. หน่วยงานของท่านเคยร่วมกิจกรรมในงานวันเด็กแห่งชาติให้กับเด็กที่อยู่ในเขตอำเภอดาคลี	3.59	1.055	มาก
รวม	3.10	0.657	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.10, S.D. = 0.657) เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงสุดคือ หน่วยงานเคยร่วมกิจกรรมในงานวันเด็กแห่งชาติให้กับเด็กที่อยู่ในเขตอำเภอดาคลี ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 1.055) และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับรองลงมา คือ หน่วยงานให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นเมื่อมี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กิจกรรมชุมชนและสาธารณะประโยชน์ต่อสังคม ($\overline{X}$ = 3.24 , S.D. = 0.813) และหน่วยงานให้ความช่วยเหลือกับประชาชนรอบๆ เขต กองบิน ๔ เช่น ตัดหญ้า ($\overline{X}$ = 3.15 , S.D. = 0.902)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ในรายด้านและภาพรวมทั้ง 8 ด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	2.96	0.515	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.38	0.541	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.11	0.690	ปานกลาง
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.15	0.627	ปานกลาง
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	3.41	0.615	ปานกลาง
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	3.35	0.706	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.34	0.468	ปานกลาง
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.09	0.656	ปานกลาง
รวม	3.23	0.440	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในรายด้านทั้ง 8 ด้านของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.23, S.D. = 0.440) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารอากาศ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ($\overline{X}$ = 3.41, S.D. = 0.615) และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับรองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ($\overline{X}$ = 3.38 , S.D. = 0.541) และด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.35 , S.D. = 0.706)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ที่พักอาศัย อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3.1 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ในเขตอำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ที่พักอาศัย อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) เรียงตามรายด้าน ดังตาราง 12 – 19 ส่วนตาราง 20 นำเสนอในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ					
	ชาย (n =283)		หญิง (n =12)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	t	p
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	2.95	0.519	3.22	0.303	2.699	.101
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.36	0.527	3.99	0.528	.041	.841
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.08	0.683	3.85	0.38	4.553	.034*
4.ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.12	0.611	3.75	0.736	.563	.454
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	3.40	0.618	3.67	0.472	1.430	.233
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	3.32	0.701	3.95	0.566	.145	.704
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.33	0.472	3.45	0.368	.333	.564
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.08	0.660	3.40	0.509	2.486	.116
รวม	3.20	0.437	3.66	0.276	1.425	.234

*p ≤ .05

จากตาราง 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ในเขตอำเภอดาคลี จังหวัด นครสวรรค์ โดยจำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาแต่ละรายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านที่เหลือและในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.824	3	.275	1.036	.377
	ภายในกลุ่ม	77.127	291	.265		
	รวม	77.951	294			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.335	3	.112	.378	.769
	ภายในกลุ่ม	85.835	291	.295		
	รวม	86.170	294			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.276	3	.092	.192	.902
	ภายในกลุ่ม	139.734	291	.480		
	รวม	139.990	294			
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.367	3	.456	1.159	.326
	ภายในกลุ่ม	114.402	291	.393		
	รวม	115.770	294			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.276	3	.092	.241	.868
	ภายในกลุ่ม	111.059	291	.382		
	รวม	111.335	294			
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.582	3	.194	.386	.763
	ภายในกลุ่ม	146.273	291	.503		
	รวม	146.856	294			
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.889	3	.296	1.356	.256
	ภายในกลุ่ม	146.273	291	.219		
	รวม	146.856	294			
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.096	3	.699	1.629	.183
	ภายในกลุ่ม	124.802	291	.429		
	รวม	126.898	294			

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 13 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ภาพรวม 8 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.232	3	.077	.395	.757
	ภายในกลุ่ม	56.925	291	.196		
	รวม	57.157	294			

p > .05

จากตาราง 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ เมื่อจำแนกตามอายุ ในภาพรวมทั้ง 8 ด้านและแต่ละรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.980	2	.490	1.859	.158
	ภายในกลุ่ม	76.971	292	.264		
	รวม	77.951	294			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.387	2	1.418	4.970	.008**
	ภายในกลุ่ม	83.333	292	.285		
	รวม	86.170	294			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.821	2	1.410	3.003	.051
	ภายในกลุ่ม	137.169	292	.470		
	รวม	139.990	294			
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.200	2	.100	0.253	.777
	ภายในกลุ่ม	115.569	292	.396		
	รวม	115.770	294			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.464	2	.732	1.945	.145
	ภายในกลุ่ม	109.871	292	.376		
	รวม	111.335	294			

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 14 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.839	2	.420	0.839	.433
	ภายในกลุ่ม	146.016	292	.500		
	รวม	146.856	294			
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.392	2	.196	0.892	.411
	ภายในกลุ่ม	64.094	292	.220		
	รวม	64.486	294			
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.923	2	.961	2.246	.108
	ภายในกลุ่ม	124.975	292	.428		
	รวม	126.898	294			
ภาพรวม 8 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.115	2	.557	2.904	.056
	ภายในกลุ่ม	56.042	292	.192		
	รวม	57.157	294			

** $p \leq .01$

จากตาราง 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับในภาพรวม 8 ด้านและในรายด้านที่เหลือมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยรังสิต

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา เป็น 3 กลุ่ม โดยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference : LSD)

ระดับการศึกษา		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\overline{X}$	3.322	3.537	3.382
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.322	-	0.215*	0.060
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.537		-	0.155
สูงกว่าปริญญาตรี	3.382			-

*$p \leq .05$ จากตาราง 15 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตามระดับชั้นยศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.305	2	0.152	0.573	0.564
	ภายในกลุ่ม	77.646	292	0.266		
	รวม	77.951	294			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	3.163	2	1.581	5.563	0.004**
	ภายในกลุ่ม	83.007	292	0.284		
	รวม	86.170	294			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.310	2	3.155	6.892	0.001***
	ภายในกลุ่ม	133.680	292	0.458		
	รวม	139.990	294			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.901	2	3.450	9.254	0.000***
	ภายในกลุ่ม	108.869	292	0.373		
	รวม	115.770	294			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.082	2	0.541	1.433	0.240
	ภายในกลุ่ม	110.253	292	0.378		
	รวม	111.335	294			
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.566	2	1.283	2.596	0.076
	ภายในกลุ่ม	144.290	292	0.494		
	รวม	146.856	294			
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.952	2	0.476	2.187	0.114
	ภายในกลุ่ม	63.534	292	0.218		
	รวม	64.486	294			
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.084	2	1.042	2.438	0.089
	ภายในกลุ่ม	124.814	292	0.427		
	รวม	126.898	294			
ภาพรวม 8 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2.132	2	1.066	5.656	0.004**
	ภายในกลุ่ม	55.025	292	0.188		
	รวม	57.157	294			

**p ≤ .01, ***p ≤ .001

จากตาราง 16 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน ๔ เมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศที่ต่างกัน ในภาพรวม 8 ด้าน และแต่ละรายด้าน คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สำหรับด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ เป็น 3 กลุ่มโดยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference : LSD)

ระดับชั้นยศ		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่		
		จ.ต.– จ.อ.	พ.อ.ต.– พ.อ.อ.	ร.ต. – น.ต.
	$\overline{X}$	2.920	2.957	3.018
จ.ต.– จ.อ.	2.920	-	0.014	0.268*
พ.อ.ต.– พ.อ.อ.	2.957		-	0.254*
ร.ต. – น.ต.	3.018			-

*p ≤ .05

จากตาราง 17 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ที่มีระดับชั้นยศจ่าอากาศตรี – จ่าอากาศเอก และพันจ่าอากาศตรี – พันจ่าอากาศเอก มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย แตกต่างกับระดับชั้นยศเรืออากาศตรี – นาวาอากาศตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

ตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานเมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ เป็น 3 กลุ่ม โดยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference : LSD)

ระดับชั้นยศ		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่		
		จ.ต.– จ.อ.	พ.อ.ต.– พ.อ.อ.	ร.ต. – น.ต.
	$\overline{X}$	3.015	3.057	3.409
จ.ต.– จ.อ.	3.015	-	0.042	0.393*
พ.อ.ต.– พ.อ.อ.	3.057		-	0.351*
ร.ต. – น.ต.	3.409			-

*p ≤ .05

จากตาราง 18 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ที่มีระดับชั้นยศจ่าอากาศตรี – จ่าอากาศเอก และพันจ่าอากาศตรี – พันจ่าอากาศเอก มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ศักยภาพในการทำงาน แตกต่างกับระดับชั้นยศ เรืออากาศตรี – นาวาอากาศตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

ตาราง 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานเมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ เป็น 3 กลุ่ม โดยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference : LSD)

ระดับชั้นยศ	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่			
		จ.ต.– จ.อ.	พ.อ.ต.– พ.อ.อ.	ร.ต. – น.ต.
	$\bar{X}$	3.153	3.049	3.446
จ.ต.– จ.อ.	3.153	-	0.104	0.292*
พ.อ.ต.– พ.อ.อ.	3.049		-	0.396*
ร.ต. – น.ต.	3.446			-

*p ≤ .05

จากตาราง 19 พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ที่มีระดับชั้นยศจ่าอากาศตรี – จ่าอากาศเอก และพันจ่าอากาศตรี – พันจ่าอากาศเอก มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานแตกต่างกับกลุ่มระดับชั้นยศ เรืออากาศตรี – นาวาอากาศตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตามที่พักอาศัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.023	3	1.008	3.913	.009**
	ภายในกลุ่ม	74.924	291	.257		
	รวม	77.951	294			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.291	3	.764	2.649	.049*
	ภายในกลุ่ม	83.879	291	.288		
	รวม	86.170	294			

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 20 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.091	3	1.030	2.190	.089
	ภายในกลุ่ม	136.899	291	.470		
	รวม	139.990	294			
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.245	3	.082	.205	.893
	ภายในกลุ่ม	115.525	291	.397		
	รวม	115.770	294			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	6.407	3	2.136	5.923	.001***
	ภายในกลุ่ม	104.928	291	.361		
	รวม	111.335	294			
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.014	3	1.338	2.726	.044*
	ภายในกลุ่ม	142.842	291	.491		
	รวม	146.856	294			
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.983	3	.994	4.705	.003**
	ภายในกลุ่ม	61.503	291	.221		
	รวม	64.486	294			
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.367	3	.122	.281	.839
	ภายในกลุ่ม	126.531	291	.435		
	รวม	126.898	294			
ภาพรวม 8 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	.367	3	.660	3.483	.016*
	ภายในกลุ่ม	126.531	291	.190		
	รวม	126.898	294			

*p ≤ .05, **p ≤ .01, ***p ≤ .001

จากตาราง 20 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน ๔ เมื่อจำแนกตามที่พักอาศัยที่ต่างกัน ในภาพรวม 8 ด้าน และรายด้าน คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อจำแนกตามที่พักอาศัย เป็น 4 กลุ่มโดยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference : LSD)

ที่พักอาศัย		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่			
		บ้านของตนเอง	บ้านเช่า	บ้านญาติ	บ้านพักสวัสดิการทหาร ฯ
	$\overline{X}$	3.00	2.44	3.57	2.95
บ้านของตนเอง	3.00	-	0.562*	0.570*	0.053
บ้านเช่า	2.44		-	1.132***	0.059*
บ้านญาติ	3.57			-	0.623*
บ้านพักสวัสดิการทหาร ฯ	2.95				-

*p ≤ .05, ***p ≤ .001

จากตาราง 21 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อจำแนกตามที่พักอาศัย กลุ่มที่มีบ้านของตนเองแตกต่างกับกลุ่มบ้านช่า บ้านญาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มบ้านเช่าแตกต่างกับกลุ่มบ้านญาติ และกลุ่มบ้านพักสวัสดิการทหารอากาศ กองบิน ๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001และ .05 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มบ้านญาติแตกต่างกับกลุ่มบ้านพักสวัสดิการทหารอากาศ กองบิน ๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเมื่อจำแนกตามที่พักอาศัย เป็น 4 กลุ่ม โดยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference : LSD

ที่พักอาศัย		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่			
		บ้านของตนเอง	บ้านเช่า	บ้านญาติ	บ้านพักสวัสดิการทหาร ฯ
	$\bar{X}$	3.37	3.38	4.14	3.38
บ้านของตนเอง	3.37	-	0.01	0.77**	0.01
บ้านเช่า	3.38		-	0.76*	0.00
บ้านญาติ	4.14			-	0.76**
บ้านพักสวัสดิการทหาร ฯ	3.38				-

*p ≤ .05, **p ≤ .01

จากตาราง 22 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เมื่อจำแนกตามที่พักอาศัยกลุ่มที่มีบ้านของตนเองและกลุ่มบ้านเช่าแตกต่างกับกลุ่มบ้านญาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มบ้านญาติแตกต่างกับกลุ่มบ้านพักสวัสดิการทหารอากาศ กองบิน ๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 23. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมเมื่อจำแนกตามที่พักอาศัย เป็น 4 กลุ่ม โดยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference : LSD)

ที่พักอาศัย		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่			
		บ้านของตนเอง	บ้านเช่า	บ้านญาติ	บ้านพักสวัสดิการทหารฯ
	$\overline{X}$	3.31	2.98	4.44	3.46
บ้านของตนเอง	3.31	-	0.338	1.130***	0.150
บ้านเช่า	2.98		-	1.463***	0.480
บ้านญาติ	4.44			-	0.982**
บ้านพักสวัสดิการทหาร ฯ	3.46				-

*p ≤ .05, **p ≤ .01, ***p ≤ .001

จากตาราง 23 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม เมื่อจำแนกตามที่พักอาศัย กลุ่มที่มีบ้านของตนเองแตกต่างกับกลุ่มบ้านญาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และกลุ่มบ้านเช่าแตกต่างกับกลุ่มบ้านญาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนกลุ่มบ้านญาติแตกต่างกับกลุ่มบ้านพักสวัสดิการทหารอากาศ กองบิน ๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 24. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามที่พักอาศัย เป็น 4 กลุ่ม โดยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference : LSD)

ที่พักอาศัย		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่			
		บ้านของตนเอง	บ้านเช่า	บ้านญาติ	บ้านพักสวัสดิการทหาร ฯ
	$\overline{X}$	3.30	3.04	4.25	3.37
บ้านของตนเอง	3.30	-	0.258	0 .951**	0.068
บ้านเช่า	3.04		-	1.210**	0.327
บ้านญาติ	4.25			-	0.883*
บ้านพักสวัสดิการทหาร ฯ	3.37				-

*p ≤ .05, **p ≤ .01

จากตาราง 24 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามที่พักอาศัย กลุ่มที่มีบ้านของตนเองแตกต่างกับกลุ่มบ้านญาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกลุ่มบ้านเช่าแตกต่างกับกลุ่มบ้านญาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มบ้านญาติแตกต่างกับกลุ่มบ้านพักสวัสดิการทหารอากาศ กองบิน ๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเมื่อจำแนกตามที่พักอาศัย เป็น 4 กลุ่ม โดยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference : LSD)

ที่พักอาศัย		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่			
		บ้านของตนเอง	บ้านเช่า	บ้านญาติ	บ้านพักสวัสดิการทหาร ฯ
	$\overline{X}$	3.35	2.82	3.98	3.34
บ้านของตนเอง	3.35	-	0.532*	0.623**	0.017
บ้านเช่า	2.82		-	1.155***	0.544*
บ้านญาติ	3.98			-	0.641**
บ้านพักสวัสดิการทหาร ฯ	3.34				-

*p ≤ .05, **p ≤ .01, ***p ≤ .001

จากตาราง 25 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเมื่อจำแนกตามที่พักอาศัย กลุ่มที่มีบ้านของตนเองแตกต่างกับกลุ่มบ้านเช่าและบ้านญาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ และกลุ่มบ้านเช่าแตกต่างกับกลุ่มบ้านญาติและกลุ่มบ้านพักสวัสดิการทหารอากาศ กองบิน ๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001และ .05 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มบ้านญาติแตกต่างกับกลุ่มบ้านพักสวัสดิการทหารอากาศ กองบิน ๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตามอายุการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.423	2	0.211	0.796	0.452
	ภายในกลุ่ม	77.528	292	0.266		
	รวม	77.951	294			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.017	2	0.009	0.029	0.971
	ภายในกลุ่ม	86.153	292	0.295		
	รวม	86.170	294			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.251	2	0.126	0.263	0.769
	ภายในกลุ่ม	139.739	292	0.479		
	รวม	139.990	294			
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.870	2	0.435	1.105	0.333
	ภายในกลุ่ม	114.900	292	0.393		
	รวม	115.770	294			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.577	2	0.289	0.761	0.468
	ภายในกลุ่ม	110.758	292	0.379		
	รวม	111.335	294			
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.463	2	0.231	0.461	0.631
	ภายในกลุ่ม	146.393	292	0.501		
	รวม	146.856	294			
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.890	2	0.445	2.044	0.131
	ภายในกลุ่ม	63.596	292	0.218		
	รวม	64.486	294			
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.372	2	0.186	0.429	0.651
	ภายในกลุ่ม	126.526	292	0.433		
	รวม	126.898	294			
ภาพรวม 8 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.136	2	0.068	0.348	0.706
	ภายในกลุ่ม	57.021	292	0.195		
	รวม	57.157	294			

$p > .05$

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จากตาราง 26 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน ในภาพรวมทั้ง8 ด้านและแต่ละรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.339	4	0.085	0.317	0.867
	ภายในกลุ่ม	77.612	290	0.268		
	รวม	77.951	294			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.516	4	0.379	1.298	0.271
	ภายในกลุ่ม	84.654	290	0.292		
	รวม	86.170	294			
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.399	4	0.600	1.264	0.284
	ภายในกลุ่ม	137.592	290	0.474		
	รวม	139.990	294			
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.307	4	0.577	1.474	0.210
	ภายในกลุ่ม	113.462	290	0.391		
	รวม	115.770	294			
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.895	4	0.224	0.588	0.672
	ภายในกลุ่ม	110.440	290	0.381		
	รวม	111.335	294			
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.328	4	0.332	0.662	0.619
	ภายในกลุ่ม	145.527	290	0.502		
	รวม	146.856	294			
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.116	4	0.547	1.272	0.279
	ภายในกลุ่ม	63.370	290	0.430		
	รวม	64.486	294			

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 27 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.187	4	0.547	1.272	0.281
	ภายในกลุ่ม	124.711	290	0.430		
	รวม	126.898	294			
ภาพรวม 8 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.785	4	0.196	1.009	0.403
	ภายในกลุ่ม	56.372	290	0.194		
	รวม	57.157	294			

$p > .05$

จากตาราง 27 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองบิน ๔ เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือนในภาพรวมทั้ง8 ด้านและแต่ละรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี