

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากบุคลากร คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น 130 คน โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) ดังนี้

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

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) ใช้ศึกษาความแตกต่างระหว่าง อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ รายได้ และระยะเวลาการทำงาน กับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

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



ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	72	55.38
ชาย	58	44.62
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด 130 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.38 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 44.62

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	18	13.85
31 - 40 ปี	53	40.77
41 - 50 ปี	44	33.85
51 - 60 ปี	15	11.54
รวม	130	100.00

จกตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.77 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.85 อายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.85 และอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	41	31.54
สมรส	77	59.23
หม้าย/หย่าร้าง	12	9.23
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.23 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 31.54 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 9.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	3	2.31
อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	5	3.85
ปริญญาตรี	96	73.85
สูงกว่าปริญญาตรี	26	20.00
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.85 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 20.00 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 3.85 และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 2.31 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	85	65.38
พนักงานราชการ	45	34.62
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 65.38 และมีตำแหน่งพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 34.62

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	58	44.62
กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์	30	23.08
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	15	11.54
กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์	10	7.69
นิคมสหกรณ์	9	6.92
กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	8	6.15
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 44.62 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 23.08 ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 11.54 ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 7.69 ปฏิบัติงานในฝ่ายนิคมสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 6.92 และปฏิบัติงานในกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 6.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	8	6.15
10,001 – 20,000 บาท	69	53.08
20,001 – 30,000 บาท	28	21.54
30,000 บาทขึ้นไป	25	19.23
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.08 รองลงมาคือ รายได้ 20,001–30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.54 รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.23 และรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	5	3.85
1-5 ปี	37	28.46
6-10 ปี	49	37.69
มากกว่า 10 ปี	39	30.00
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.69 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.46 และระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.85 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัด
เชียงใหม่ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผล
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านร่างกาย	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับ ความ คิดเห็น)	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การมีสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรง	8 (6.15)	59 (45.38)	59 (45.38)	4 (3.08)	0 (0.00)	3.55 (มาก)	3
2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วย รุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	0 (0.00)	9 (6.92)	14 (10.77)	33 (25.38)	74 (56.92)	4.32 (มากที่สุด)	1
3. การทำงานด้วยความ กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	6 (4.62)	65 (50.00)	55 (42.31)	3 (2.31)	1 (0.77)	3.55 (มาก)	3
4. การรับประทานอาหารในแต่ละ วันได้เพียงพอ	13 (10.00)	78 (60.00)	38 (29.23)	1 (0.77)	0 (0.00)	3.79 (มาก)	2
5. การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ	7 (5.38)	24 (18.46)	61 (46.92)	30 (23.08)	8 (6.15)	2.94 (ปานกลาง)	5
6. การได้พักผ่อนนอนหลับใน แต่ละวันอย่างเพียงพอ	11 (8.46)	53 (40.77)	63 (48.46)	3 (2.31)	0 (0.00)	3.55 (มาก)	3
7. การได้รับการตรวจสุขภาพ ประจำปีเพียงพอ	14 (10.77)	37 (28.46)	34 (26.15)	36 (27.69)	9 (6.92)	3.08 (ปานกลาง)	4
รวม						3.54 (มาก)	

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากที่สุด คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การทำงานด้วยความกระฉับ กระเฉง กระปรี้กระเปร่า และการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.55 ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ การได้รับการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	4 (3.08)	50 (38.46)	67 (51.54)	9 (6.92)	0 (0.00)	3.38 (ปานกลาง)	8
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	4 (3.08)	53 (40.77)	61 (46.92)	12 (9.23)	0 (0.00)	3.38 (ปานกลาง)	8
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	17 (13.08)	78 (60.00)	32 (24.62)	3 (2.31)	0 (0.00)	3.84 (มาก)	2
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	15 (11.54)	75 (57.69)	35 (26.92)	5 (3.85)	0 (0.00)	3.77 (มาก)	3
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	12 (9.23)	76 (58.46)	40 (30.77)	2 (1.54)	0 (0.00)	3.75 (มาก)	4
6. ตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ	3 (2.31)	66 (50.77)	58 (44.62)	3 (2.31)	0 (0.00)	3.53 (มาก)	7
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	18 (13.85)	92 (70.77)	16 (12.31)	4 (3.08)	0 (0.00)	3.95 (มาก)	1
8. การมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ	8 (6.15)	63 (48.46)	55 (42.31)	3 (2.31)	1 (0.77)	3.57 (มาก)	6
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	13 (10.00)	58 (44.62)	56 (43.08)	3 (2.31)	0 (0.00)	3.62 (มาก)	5
รวม						3.64 (มาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 การมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน และความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน	4 (3.08)	46 (35.38)	75 (57.69)	5 (3.85)	0 (0.00)	3.38 (ปานกลาง)	8
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	2 (1.54)	55 (42.31)	67 (51.54)	6 (4.62)	0 (0.00)	3.41 (มาก)	6
3. คนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	1 (0.77)	54 (41.54)	62 (47.69)	12 (9.23)	1 (0.77)	3.32 (ปานกลาง)	9
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	12 (9.23)	84 (64.62)	33 (25.38)	1 (0.77)	0 (0.00)	3.82 (มาก)	1
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	6 (4.62)	72 (55.38)	46 (35.38)	6 (4.62)	0 (0.00)	3.60 (มาก)	2
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	3 (2.31)	56 (43.08)	61 (46.92)	9 (6.92)	1 (0.77)	3.39 (ปานกลาง)	7
7. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	3 (2.31)	65 (50.00)	52 (40.00)	9 (6.92)	1 (0.77)	3.46 (มาก)	4
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	1 (0.77)	64 (49.23)	58 (44.62)	5 (3.85)	2 (1.54)	3.44 (มาก)	5
9. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสำนักงานฯ	5 (3.85)	68 (52.31)	53 (40.77)	4 (3.08)	0 (0.00)	3.57 (มาก)	3
รวม						3.49 (มาก)	

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสำนักงานฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และคนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิด เห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน	2 (1.54)	64 (49.23)	61 (46.92)	3 (2.31)	0 (0.00)	3.50 (มาก)	4
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	3 (2.31)	66 (50.77)	54 (41.54)	6 (4.62)	1 (0.77)	3.49 (มาก)	5
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	16 (12.31)	82 (63.08)	32 (24.62)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.88 (มาก)	2
4. การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร	6 (4.62)	81 (62.31)	40 (30.77)	2 (1.54)	1 (0.77)	3.68 (มาก)	3
5. สามารถเดินทางมายังสำนักงานได้อย่างสะดวก	16 (12.31)	85 (65.38)	28 (21.54)	1 (0.77)	0 (0.00)	3.89 (มาก)	1
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน	5 (3.85)	57 (43.85)	57 (43.85)	10 (7.69)	1 (0.77)	3.42 (มาก)	6
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้	0 (0.00)	44 (33.85)	68 (52.31)	12 (9.23)	6 (4.62)	3.15 (ปานกลาง)	7
8. สำนักงานฯให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	0 (0.00)	39 (30.00)	70 (53.85)	15 (11.54)	6 (4.62)	3.09 (ปานกลาง)	8
9. สำนักงานฯมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	0 (0.00)	42 (32.31)	53 (40.77)	29 (22.31)	6 (4.62)	3.01 (ปานกลาง)	9
รวม						3.46 (มาก)	

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ สามารถเดินทางมายังสำนักงานฯได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 สำนักงานฯให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และสำนักงานฯมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	0 (0.00)	45 (34.62)	66 (50.77)	17 (13.08)	2 (1.54)	3.18 (ปานกลาง)	9
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	0 (0.00)	56 (43.08)	65 (50.00)	8 (6.15)	1 (0.77)	3.35 (ปานกลาง)	7
3. รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่ สังคม	6 (4.62)	77 (59.23)	45 (34.62)	2 (1.54)	0 (0.00)	3.67 (มาก)	3
4. ความภูมิใจที่ได้ทำงานใน องค์กรแห่งนี้	12 (9.23)	88 (67.69)	27 (20.77)	2 (1.54)	1 (0.77)	3.83 (มาก)	2
5. การไม่คิดจะลาออกไปหา งานใหม่	2 (1.54)	7 (5.38)	31 (23.85)	27 (20.77)	63 (48.46)	4.09 (มาก)	1
6. การใช้ความรู้ความสามารถ ในงาน ได้อย่างเต็มที่	3 (2.31)	59 (45.38)	63 (48.46)	2 (1.54)	3 (2.31)	3.44 (มาก)	5
7. การได้มีส่วนเผยแพร่ ชื่อเสียงขององค์กร	2 (1.54)	48 (36.92)	73 (56.15)	6 (4.62)	1 (0.77)	3.34 (ปานกลาง)	8
8. การมีโอกาสได้พัฒนา ความสามารถในงานอย่าง ต่อเนื่อง	0 (0.00)	58 (44.62)	66 (50.77)	4 (3.08)	2 (1.54)	3.38 (ปานกลาง)	6
9. ความสามารถทำกิจกรรม ทางศาสนาได้ตามความ ต้องการ	3 (2.31)	58 (44.62)	64 (49.23)	5 (3.85)	0 (0.00)	3.45 (มาก)	4
รวม						3.53 (มาก)	

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ การไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้าน ความมั่นคงในชีวิต	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิด เห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การสร้างหนี้เพื่อความ มั่นคงของครอบครัวในระยะ ยาวมีความเหมาะสม	8 (6.15)	42 (32.31)	64 (49.23)	14 (10.77)	2 (1.54)	3.31 (ปานกลาง)	4
2. การได้รับรายได้ที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	2 (1.54)	54 (41.54)	70 (53.85)	3 (2.31)	1 (0.77)	3.41 (มาก)	2
3. ความสามารถจัดการกับ รายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่าง เหมาะสม	4 (3.08)	49 (37.69)	73 (56.15)	3 (2.31)	1 (0.77)	3.40 (ปานกลาง)	3
4. การไม่สร้างหนี้เกินกำลัง ที่จะผ่อนใช้	4 (3.08)	25 (19.23)	53 (40.77)	34 (26.15)	14 (10.77)	3.22 (ปานกลาง)	5
5. ความพึงพอใจใน สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัด ให้	4 (3.08)	36 (27.69)	72 (55.38)	16 (12.31)	2 (1.54)	3.18 (ปานกลาง)	6
6. ความมั่นใจในความมั่นคง ขององค์กร และทีม ผู้บริหาร	4 (3.08)	43 (33.08)	64 (49.23)	16 (12.31)	3 (2.31)	3.22 (ปานกลาง)	5
7. ความสามารถเก็บออมเงิน ไว้ใช้ในยามจำเป็นได้ เพียงพอ	5 (3.85)	33 (25.38)	54 (41.54)	36 (27.69)	2 (1.54)	3.02 (ปานกลาง)	7
8. การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	0 (0.00)	33 (25.38)	71 (54.62)	21 (16.15)	5 (3.85)	3.02 (ปานกลาง)	7
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มี ความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4 (3.08)	54 (41.54)	66 (50.77)	5 (3.85)	1 (0.77)	3.42 (มาก)	1
รวม						3.25 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระ และความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.22 ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ และการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.02 ตามลำดับ



ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย (ระดับ คุณภาพ ชีวิต)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การทำงานในสำนักงาน ฯ มีความหมายและ ความสำคัญ	12 (9.23)	65 (50.00)	50 (38.46)	3 (2.31)	0 (0.00)	3.66 (มาก)	1
2. สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม และ จิตวิญญาณ	7 (5.38)	62 (47.69)	57 (43.85)	4 (3.08)	0 (0.00)	3.55 (มาก)	3
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงาน	6 (4.62)	67 (51.54)	54 (41.54)	3 (2.31)	0 (0.00)	3.58 (มาก)	2
รวม						3.60 (มาก)	

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การทำงานในสำนักงานฯ มีความหมายและความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านร่างกาย	3.54	มาก	2
2. ด้านจิตใจ	3.64	มาก	1
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.49	มาก	4
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.46	มาก	5
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.53	มาก	3
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.25	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับเห็นด้วยอย่างมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้คือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	หญิง	3.48	0.526	1.461	0.146
	ชาย	3.62	0.509		
2. ด้านจิตใจ	หญิง	3.64	0.459	0.002	0.998
	ชาย	3.64	0.464		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	หญิง	3.50	0.504	-0.418	0.677
	ชาย	3.47	0.506		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	หญิง	3.42	0.470	0.949	0.344
	ชาย	3.50	0.428		
5. ด้านจิตวิญญาณ	หญิง	3.49	0.477	0.902	0.369
	ชาย	3.57	0.465		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	หญิง	3.21	0.398	1.043	0.299
	ชาย	3.29	0.430		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 72 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 58 คน

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.146$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.64 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.998$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ในขณะที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.677$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.344$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.369$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.299$)

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	หญิง	3.56	0.605	0.991	0.324
	ชาย	3.66	0.540		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 72 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 58 คน

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.324$)

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	20-30 ปี	3.51	0.660	1.227	0.303
	31-40 ปี	3.45	0.456		
	41-50 ปี	3.62	0.562		
	51-60 ปี	3.67	0.392		
2. ด้านจิตใจ	20-30 ปี	3.70	0.386	2.981	0.034*
	31-40 ปี	3.52	0.464		
	41-50 ปี	3.70	0.466		
	51-60 ปี	3.86	0.408		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	20-30 ปี	3.67	0.373	1.459	0.229
	31-40 ปี	3.43	0.494		
	41-50 ปี	3.45	0.554		
	51-60 ปี	3.61	0.486		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	20-30 ปี	3.49	0.360	2.481	0.064
	31-40 ปี	3.41	0.472		
	41-50 ปี	3.41	0.461		
	51-60 ปี	3.74	0.370		
5. ด้านจิตวิญญาณ	20-30 ปี	3.69	0.340	1.137	0.337
	31-40 ปี	3.46	0.500		
	41-50 ปี	3.54	0.509		
	51-60 ปี	3.54	0.366		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	20-30 ปี	3.27	0.270	1.874	0.137
	31-40 ปี	3.18	0.439		
	41-50 ปี	3.24	0.430		
	51-60 ปี	3.46	0.358		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 18 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 53 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 44 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-60 ปี จำนวน 15 คน

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.303$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.70 และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.034$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 21

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.229$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.064$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.54 และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.337$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.137$)

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	20-30 ปี	3.78	0.471	3.863	0.011*
	31-40 ปี	3.52	0.557		
	41-50 ปี	3.50	0.568		
	51-60 ปี	3.98	0.570		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 18 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 53 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 44 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-60 ปี จำนวน 15 คน

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.011$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.70	-	0.140	0.988	0.283
31-40 ปี	3.52		-	0.047*	0.009*
41-50 ปี	3.70			-	0.215
51-60 ปี	3.64				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรมีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุ 41-50 มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี
2. บุคลากรที่มีอายุ 51-60 มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.78	-	0.084	0.074	0.302
31-40 ปี	3.52		-	0.889	0.050*
41-50 ปี	3.50			-	0.004*
51-60 ปี	3.98				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรมีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุ 51-60 มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี
2. บุคลากรที่มีอายุ 51-60 มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับ ความเครียดจากการทำงาน	20-30 ปี	3.56	0.705	3.289	0.023*
	31-40 ปี	3.17	0.580		
	41-50 ปี	3.55	0.697		
	51-60 ปี	3.40	0.632		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้า งานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	20-30 ปี	3.56	0.511	0.749	0.525
	31-40 ปี	3.28	0.744		
	41-50 ปี	3.41	0.726		
	51-60 ปี	3.40	0.632		
3. ความพึงพอใจในความเป็น ตัวเอง	20-30 ปี	3.78	0.548	1.195	0.314
	31-40 ปี	3.77	0.697		
	41-50 ปี	3.84	0.680		
	51-60 ปี	4.13	0.640		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ทุกวันนี้	20-30 ปี	3.78	0.548	3.698	0.014*
	31-40 ปี	3.55	0.722		
	41-50 ปี	3.93	0.625		
	51-60 ปี	4.07	0.799		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ที่ได้รับมอบหมาย	20-30 ปี	3.83	0.514	2.952	0.035*
	31-40 ปี	3.57	0.605		
	41-50 ปี	3.86	0.668		
	51-60 ปี	4.00	0.655		
6. ตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ	20-30 ปี	3.67	0.485	2.353	0.075
	31-40 ปี	3.38	0.627		
	41-50 ปี	3.59	0.583		
	51-60 ปี	3.73	0.458		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคน ในครอบครัว	20-30 ปี	3.67	0.767	3.239	0.024*
	31-40 ปี	3.89	0.577		
	41-50 ปี	4.05	0.569		
	51-60 ปี	4.27	0.594		

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
8. การมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ	20-30 ปี	3.72	0.461	1.490	0.220
	31-40 ปี	3.57	0.665		
	41-50 ปี	3.43	0.728		
	51-60 ปี	3.80	0.775		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	20-30 ปี	3.72	0.752	2.513	0.062
	31-40 ปี	3.47	0.668		
	41-50 ปี	3.64	0.650		
	51-60 ปี	4.00	0.756		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 18 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 53 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 44 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-60 ปี จำนวน 15 คน

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่าปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานของบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.023$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 24

ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ของบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.525$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ของบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.314$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ของบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.014$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 25

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ของบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.035$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 26

ปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ ของบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.075$)

ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว ของบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.024$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ ของบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.220$)

ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ของบุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.062$)

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.56	-	0.030*	0.955	0.492
31-40 ปี	3.17		-	0.005*	0.225
41-50 ปี	3.55			-	0.452
51-60 ปี	3.40				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี
2. บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.78	-	0.215	0.419	0.225
31-40 ปี	3.55		-	0.006*	0.010*
41-50 ปี	3.93			-	0.507
51-60 ปี	4.07				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี
2. บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรสำนักงานสภรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.83	-	0.118	0.862	0.445
31-40 ปี	3.57		-	0.020*	0.018*
41-50 ปี	3.86			-	0.465
51-60 ปี	4.00				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี
2. บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี



ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.67	-	0.856	0.353	0.096
31-40 ปี	3.89		-	0.691	0.210
41-50 ปี	4.05			-	0.775
51-60 ปี	4.27				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญ	20-30 ปี	3.72	0.575	3.192	0.026*
	31-40 ปี	3.60	0.631		
	41-50 ปี	3.55	0.663		
	51-60 ปี	4.13	0.834		
2. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ	20-30 ปี	3.67	0.594	2.469	0.065
	31-40 ปี	3.47	0.575		
	41-50 ปี	3.48	0.731		
	51-60 ปี	3.93	0.594		
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	20-30 ปี	3.94	0.416	4.406	0.006*
	31-40 ปี	3.47	0.608		
	41-50 ปี	3.48	0.590		
	51-60 ปี	3.87	0.743		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 18 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 53 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 44 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-60 ปี จำนวน 15 คน

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญ ของบุคลากรอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.026$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

ปัจจัยย่อยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ของบุคลากรอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.065$)

ปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ของบุคลากรอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.72	-	0.512	0.340	0.077
31-40 ปี	3.60		-	0.666	0.007*
41-50 ปี	3.55			-	0.003*
51-60 ปี	4.13				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการ

ทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในข้อย่อการทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี
2. บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในข้อย่อการทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้อย่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.94	-	0.004*	0.006*	1.000
31-40 ปี	3.47		-	1.000	0.370
41-50 ปี	3.48			-	0.395
51-60 ปี	3.87				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในข้อย่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในข้อย่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี
2. บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในข้อย่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	โสด	3.45	0.554	1.663	0.194
	สมรส	3.61	0.520		
	หม้าย/หย่า	3.43	0.333		
2. ด้านจิตใจ	โสด	3.50	0.514	3.564	0.031*
	สมรส	3.73	0.411		
	หม้าย/หย่า	3.61	0.458		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	โสด	3.42	0.526	1.772	0.174
	สมรส	3.55	0.465		
	หม้าย/หย่า	3.31	0.615		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด	3.56	0.499	1.582	0.210
	สมรส	3.51	0.425		
	หม้าย/หย่า	3.45	0.414		
5. ด้านจิตวิญญาณ	โสด	3.43	0.452	3.338	0.039*
	สมรส	3.61	0.463		
	หม้าย/หย่า	3.31	0.501		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	โสด	3.16	0.443	1.704	0.186
	สมรส	3.30	0.382		
	หม้าย/หย่า	3.19	0.467		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 41 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 77 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 12 คน

จากตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามสถานภาพพบว่า บุคลากรสถานภาพสมรรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.194$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ พบว่า บุคลากรสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.031$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 33

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า บุคลากรสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.174$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากรสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.210$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ พบว่า บุคลากรสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.039$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 34

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า บุคลากรสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.186$)

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	โสด	3.49	0.543	1.875	0.158
	สมรส	3.68	0.557		
	หม้าย/หย่า	3.47	0.688		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 41 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 77 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 12 คน

จากตารางที่ 32 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรสถานภาพสมรรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.158$)

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.50	-	0.009*	0.437
สมรส	3.73		-	0.407
หม้าย/หย่า	3.61			--

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.43	-	0.510	0.436
สมรส	3.61		-	0.042*
หม้าย/หย่า	3.31			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 34 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	โสด	3.24	0.734	1.392	0.252
	สมรส	3.45	0.619		
	หม้าย/หย่า	3.33	0.651		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	โสด	3.27	0.708	3.465	0.034*
	สมรส	3.49	0.620		
	หม้าย/หย่า	3.00	0.953		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	โสด	3.71	0.750	1.161	0.316
	สมรส	3.90	0.620		
	หม้าย/หย่า	3.92	0.669		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	โสด	3.51	0.746	5.035	0.008*
	สมรส	3.92	0.602		
	หม้าย/หย่า	3.67	0.888		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	โสด	3.54	0.596	3.649	0.029*
	สมรส	3.86	0.622		
	หม้าย/หย่า	3.83	0.718		
6. ตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ	โสด	3.37	0.581	2.431	0.092
	สมรส	3.61	0.588		
	หม้าย/หย่า	3.58	0.515		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	โสด	3.78	0.725	2.406	0.094
	สมรส	4.04	0.443		
	หม้าย/หย่า	4.00	1.044		
8. การมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ	โสด	3.51	0.637	0.684	0.506
	สมรส	3.62	0.650		
	หม้าย/หย่า	3.42	0.996		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	โสด	3.54	0.745	0.567	0.569
	สมรส	3.65	0.664		
	หม้าย/หย่า	3.75	0.754		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 41 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 77 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 12 คน

จากตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และสถานภาพ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.252$)

ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ สถานภาพ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.034$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 36

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และสถานภาพ โสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.316$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และสถานภาพ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.008$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 37

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และสถานภาพ โสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.029$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 38

ปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และสถานภาพ โสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.092$)

ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และสถานภาพ โสด

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.094$)

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.506$)

ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.569$)

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.27	-	0.091	0.234
สมรส	3.49		-	0.022*
หม้าย/หย่า	3.00			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 36 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีความเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.51	-	0.002*	0.489
สมรส	3.92		-	0.227
หม้าย/หย่า	3.67			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.54	-	0.022*	0.507
สมรส	3.86		-	0.999
หม้าย/หย่า	3.83			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 38 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.07	0.721	1.503	0.226
	สมรส	3.27	0.700		
	หม้าย/หย่า	3.00	0.739		
2. งานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	โสด	3.15	0.654	4.091	0.019*
	สมรส	3.48	0.576		
	หม้าย/หย่า	3.25	0.754		
3. รู้สึกว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม	โสด	3.51	0.553	2.167	0.119
	สมรส	3.74	0.571		
	หม้าย/หย่า	3.75	0.754		
4. ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่สำนักงานฯ	โสด	3.73	0.593	0.999	0.371
	สมรส	3.90	0.661		
	หม้าย/หย่า	3.75	0.589		
5. การไม่คิดจะลาออกไปหางานทำใหม่	โสด	4.07	0.985	3.128	0.047*
	สมรส	4.21	1.017		
	หม้าย/หย่า	3.42	1.165		
6. การได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	โสด	3.34	0.617	3.085	0.049*
	สมรส	3.55	0.680		
	หม้าย/หย่า	3.08	0.783		
7. การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร	โสด	3.24	0.538	0.981	0.378
	สมรส	3.55	0.674		
	หม้าย/หย่า	3.08	0.622		
8. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	โสด	3.34	0.538	3.124	0.047*
	สมรส	3.47	0.674		
	หม้าย/หย่า	3.00	0.622		
9. สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	โสด	3.44	0.594	0.315	0.730
	สมรส	3.48	0.641		
	หม้าย/หย่า	3.33	0.492		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 41 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 77 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 12 คน

จากตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 รองลงมาคือ สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.226$)

ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.019$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 40

ปัจจัยย่อยงานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.119$)

ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่สำนักงานฯ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.371$)

ปัจจัยย่อยการไม่คิดจะลาออกไปหางานทำใหม่ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.047$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 41

ปัจจัยย่อยการได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.049$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 42

ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และสถานภาพหม้าย/หย่ามีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.08 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.378$)

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือ สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.047$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 43

ปัจจัยย่อยสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมาคือ สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และสถานภาพหม้าย/หย่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.730$)

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.15	-	0.006*	0.611
สมรส	3.48		-	0.232 -.
หม้าย/หย่า	3.25			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 40 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการไม่คิดจะลาออกไปหางานทำใหม่ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	4.07	-	0.496	0.052
สมรส	4.21		-	0.014*
หม้าย/หย่า	3.42			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 41 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดจะลาออกไปหางานทำใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีความเห็นในปัจจัยย่อยการไม่คิดจะลาออกไปหางานทำใหม่มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.34	-	0.118	0.244
สมรส	3.55		-	0.028*
หม้าย/หย่า	3.08			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 42 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 43 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการ
ความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตาม
สถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.34	-	0.293	0.094
สมรส	3.47		-	0.016*
หม้าย/หย่า	3.00			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ
ทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อย
การมีโอกาสดำเนินการความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีความเห็นในปัจจัยย่อย
การมีโอกาสดำเนินการความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส



ตารางที่ 44 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสภรจังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ม.ปลาย/ปวช.	3.81	0.297	1.760	0.158
	อนุปริญญา/ปวส.	3.14	0.202		
	ปริญญาตรี	3.52	0.529		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.66	0.514		
2. ด้านจิตใจ	ม.ปลาย/ปวช.	3.81	0.231	0.554	0.646
	อนุปริญญา/ปวส.	3.44	0.408		
	ปริญญาตรี	3.64	0.458		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.69	0.494		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ม.ปลาย/ปวช.	3.70	0.231	2.004	0.117
	อนุปริญญา/ปวส.	2.98	0.645		
	ปริญญาตรี	3.50	0.486		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.53	0.524		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ม.ปลาย/ปวช.	3.74	0.169	1.148	0.333
	อนุปริญญา/ปวส.	3.27	0.601		
	ปริญญาตรี	3.48	0.425		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.37	0.523		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ม.ปลาย/ปวช.	3.44	0.400	0.363	0.780
	อนุปริญญา/ปวส.	3.40	0.397		
	ปริญญาตรี	3.55	0.460		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.47	0.542		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ม.ปลาย/ปวช.	3.19	0.064	0.837	0.476
	อนุปริญญา/ปวส.	2.98	0.337		
	ปริญญาตรี	3.27	0.413		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.22	0.438		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 3 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 5 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 96 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน

ตารางที่ 45. แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ม.ปลาย/ปวช.	4.00	0.333	0.710	0.548
	อนุปริญญา/ปวส.	3.40	0.596		
	ปริญญาตรี	3.60	0.570		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.58	0.585		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 3 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 5 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 96 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน

จากตารางที่ 45 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และระดับอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.548$)

ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสภรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ข้าราชการ	3.64	0.515	-3.006	0.003*
	พนักงานราชการ	3.36	0.499		
2. ด้านจิตใจ	ข้าราชการ	3.71	0.468	-2.156	0.033*
	พนักงานราชการ	3.53	0.444		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ข้าราชการ	3.47	0.472	0.420	0.675
	พนักงานราชการ	3.51	0.520		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ข้าราชการ	3.48	0.389	-0.704	0.483
	พนักงานราชการ	3.42	0.482		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ข้าราชการ	3.54	0.452	-0.415	0.679
	พนักงานราชการ	3.50	0.483		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ข้าราชการ	3.31	0.345	-2.446	0.016*
	พนักงานราชการ	3.13	0.432		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 85 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งงานพนักงานราชการ จำนวน 45 คน

จากตารางที่ 46 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.003$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 48

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.033$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 49

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ในขณะที่ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.675$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.483$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ในขณะที่พนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.679$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.016$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 50

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสภรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ข้าราชการ	3.60	0.534	0.000	1.000
	พนักงานราชการ	3.60	0.590		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 85 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งงานพนักงานราชการ จำนวน 45 คน

จากตารางที่ 47 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการ และพนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=1.000)

ตารางที่ 48 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ข้าราชการ	3.54	0.693	0.118	0.906
	พนักงานราชการ	3.56	0.646		
2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	ข้าราชการ	4.29	0.960	0.489	0.626
	พนักงานราชการ	4.38	0.911		
3.การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	ข้าราชการ	3.52	0.614	0.859	0.392
	พนักงานราชการ	3.62	0.683		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	ข้าราชการ	3.82	0.618	-0.790	0.431
	พนักงานราชการ	3.73	0.621		
5. การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ	ข้าราชการ	3.12	0.889	-3.091	0.002*
	พนักงานราชการ	2.60	0.918		
6. การได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ข้าราชการ	3.64	0.688	-1.888	0.061
	พนักงานราชการ	3.40	0.670		
7. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ข้าราชการ	2.22	0.997	-7.618	0.000*
	พนักงานราชการ	3.54	0.907		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 85 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งงานพนักงานราชการ จำนวน 45 คน

จากตารางที่ 48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ในขณะที่ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.906)

ปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลของพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ในขณะที่ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.626$)

ปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าของพนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ในขณะที่ข้าราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.392$)

ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ในขณะที่พนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.431$)

ปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ในขณะที่พนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) โดยข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มากกว่า พนักงานราชการ

ปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ในขณะที่พนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.061$)

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ในขณะที่พนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) โดยข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานราชการ

ตารางที่ 49 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ข้าราชการ	3.45	0.679	-1.672	0.097
	พนักงานราชการ	3.24	0.646		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ข้าราชการ	3.39	0.712	-0.254	0.800
	พนักงานราชการ	3.36	0.692		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ข้าราชการ	3.92	0.701	-1.875	0.063
	พนักงานราชการ	3.69	0.640		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ข้าราชการ	3.92	0.695	-3.465	0.001*
	พนักงานราชการ	3.49	0.658		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ข้าราชการ	3.82	0.650	-1.731	0.086
	พนักงานราชการ	3.62	0.621		
6. ตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ	ข้าราชการ	3.56	0.588	-0.906	0.367
	พนักงานราชการ	3.47	0.586		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ข้าราชการ	4.09	0.701	-3.712	0.000*
	พนักงานราชการ	3.69	0.526		
8. การมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ	ข้าราชการ	3.53	0.609	0.915	0.362
	พนักงานราชการ	3.64	0.717		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ข้าราชการ	3.67	0.726	-1.070	0.287
	พนักงานราชการ	3.53	0.679		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 85 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งงานพนักงานราชการ จำนวน 45 คน

จากตารางที่ 49 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานของข้าราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.097$)

ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.800$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของข้าราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.063$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) โดยข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานราชการ

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.086$)

ปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.367$)

ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) โดยข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานราชการ

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ ของพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ในขณะที่ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.362$)

ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.287$)

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	T-test	P-value
1. การสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม	ข้าราชการ	3.41	0.804	-2.050	0.042*
	พนักงานราชการ	3.11	0.791		
2. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ข้าราชการ	3.48	0.539	-1.951	0.053
	พนักงานราชการ	3.27	0.629		
3. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม	ข้าราชการ	3.46	0.506	-1.470	0.144
	พนักงานราชการ	3.29	0.682		
4. การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้	ข้าราชการ	3.21	0.908	0.180	0.858
	พนักงานราชการ	3.24	1.025		
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	ข้าราชการ	3.31	0.706	-2.608	0.010*
	พนักงานราชการ	2.96	0.740		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสำนักงานฯ และทีมผู้บริหาร	ข้าราชการ	3.20	0.618	0.456	0.649
	พนักงานราชการ	3.27	0.870		
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ข้าราชการ	3.12	0.767	-1.723	0.087
	พนักงานราชการ	2.84	0.905		
8. การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ข้าราชการ	3.15	0.679	-2.929	0.004*
	พนักงานราชการ	2.76	0.764		
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ข้าราชการ	3.44	0.688	-0.290	0.772
	พนักงานราชการ	3.40	0.645		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 85 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งงานพนักงานราชการ จำนวน 45 คน

จากตารางที่ 50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสมของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ในขณะที่พนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.042$) โดยข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการ
สร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม มากกว่า พนักงานราชการ

ปัจจัยย่อยการ ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.48 ในขณะที่พนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.053$)

ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมของข้าราชการ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.144$)

ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ของพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24
ในขณะที่ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า
ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.858$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.31 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง
เดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.010$) โดยข้าราชการ
มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงาน
ราชการ

ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของสำนักงานฯ และทีมผู้บริหารของพนักงานราชการ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ในขณะที่ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.649$)

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.12 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.087$)

ปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.15 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$)
โดยข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
มากกว่า พนักงานราชการ

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.44 ในขณะที่พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.772$)

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.80	0.576	1.751	0.128
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจฯ นิคมสหกรณ์	3.61	0.767		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.46	0.518		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.49	0.465		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.44	0.556		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.82	0.334		
2. ด้านจิตใจ	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.64	0.414	1.217	0.305
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจฯ นิคมสหกรณ์	3.76	0.533		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.43	0.402		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.60	0.488		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.64	0.441		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.85	0.337		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.69	0.374	3.330	0.007*
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจฯ นิคมสหกรณ์	3.52	0.462		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.28	0.444		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.35	0.583		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.59	0.373		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.82	0.240		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.54	0.409	2.078	0.073
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจฯ นิคมสหกรณ์	3.53	0.573		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.33	0.397		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.39	0.481		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.43	0.368		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.77	0.355		

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
5. ด้านจิตวิญญาณ	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.61	0.460	2.338	0.046*
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์	3.56	0.597		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.54	0.378		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.40	0.503		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.59	0.394		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.83	0.316		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.29	0.330	1.022	0.407
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์	3.24	0.369		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.32	0.353		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.21	0.474		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.17	0.347		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.44	0.358		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	จำนวน 8 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์	จำนวน 10 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายนิคมสหกรณ์	จำนวน 9 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	จำนวน 58 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์	จำนวน 30 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป	จำนวน 15 คน

จากตารางที่ 51 การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านร่างกายจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่าบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 นิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.128$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และนิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.305$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ 3.35 และนิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.007$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 53

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาคือ กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และนิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.073$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 นิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.046$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 54

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือ นิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และกลุ่มส่งเสริมและ

พัฒนาการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.407$) ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.58	0.496	2.411	0.040*
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์	3.70	0.617		
	นิคมสหกรณ์	3.30	0.538		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.48	0.637		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.77	0.488		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.87	0.210		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 8 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ จำนวน 10 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายนิคมสหกรณ์ จำนวน 9 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ จำนวน 58 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์ จำนวน 30 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 15 คน

จากตารางที่ 52 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามฝ่ายงานพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ 3.58 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และนิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.040$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 55



ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาฯ	นิคมสหกรณ์	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์	กลุ่มพัฒนาบริหารจัดการ	บริหารงานทั่วไป
กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริม	3.69	-	0.999	0.583	0.472	1.000	1.000
กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาฯ	3.52		-	0.991	0.996	1.000	0.727
นิคมสหกรณ์	3.28			-	1.000	0.745	0.095
กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์	3.35				-	0.269	0.000*
กลุ่มพัฒนาบริหารจัดการ	3.59					-	0.209
บริหารงานทั่วไป	3.82						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 53 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานต่างฝ่ายงานกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มากกว่าบุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์

ตารางที่ 54 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาฯ	นิคมสหกรณ์	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์	กลุ่มพัฒนาบริหารจัดการ	บริหารงานทั่วไป
กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริม	3.61	-	0.799	0.762	0.227	0.888	0.280
กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาฯ	3.56		-	0.954	0.326	0.860	0.147
นิคมสหกรณ์	3.54			-	0.388	0.811	0.142
กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์	3.40				-	0.076	0.002*
กลุ่มพัฒนาบริหารจัดการ	3.59					-	0.095
บริหารงานทั่วไป	3.83						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 54 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานต่างฝ่ายงานกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมพัฒนาและสหกรณ์

ตารางที่ 55 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาฯ	นิคมสหกรณ์	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์	กลุ่มพัฒนาบริหารจัดการ	บริหารงานทั่วไป
กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริม	3.58	-	1.000	0.991	1.000	0.999	0.926
กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาฯ	3.70		-	0.907	0.996	1.000	1.000
นิคมสหกรณ์	3.30			-	0.999	0.428	0.181
กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์	3.48				-	0.267	0.003*
กลุ่มพัฒนาบริหารจัดการ	3.77					-	0.998
บริหารงานทั่วไป	3.87						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 55 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานต่างงานฝ่ายกัน มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่าบุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.38	0.518	2.357	0.044*
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจฯ นิคมสหกรณ์	3.60	0.699		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.22	0.441		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.26	0.637		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.37	0.556		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.80	0.561		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.50	0.535	3.608	0.004*
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจฯ นิคมสหกรณ์	3.80	0.422		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.22	0.441		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.21	0.585		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.57	0.626		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.67	0.617		
3. คนในสำนักงานฯ ของท่านร่วมมือร่วมกันทำงาน	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.63	0.518	1.598	0.166
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจฯ นิคมสหกรณ์	3.30	0.949		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.22	0.667		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.17	0.729		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.43	0.568		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.60	0.507		
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวท่านเอง	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.88	0.354	2.054	0.076
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจฯ นิคมสหกรณ์	3.90	0.316		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.33	0.500		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.78	0.677		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.90	0.548		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	4.07	0.458		

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.75	0.463	1.561	0.176
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจฯ นิคมสหกรณ์	3.40	0.699		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.33	0.500		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.53	0.799		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.67	0.479		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.93	0.258		
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.88	0.641	3.518	0.005*
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจฯ นิคมสหกรณ์	3.20	0.422		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.22	0.441		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.21	0.789		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.53	0.571		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.80	0.414		
7. การมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.75	0.463	3.105	0.011*
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจฯ นิคมสหกรณ์	3.50	0.707		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.44	0.527		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.22	0.773		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.67	0.606		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.80	0.414		
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.75	0.463	2.255	0.053
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจฯ นิคมสหกรณ์	3.40	0.966		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.22	0.441		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.29	0.726		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.53	0.507		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.80	0.414		

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
9. การเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสำนักงานฯ	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.75	0.463	2.006	0.082
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์	3.60	0.516		
	นิคมสหกรณ์	3.33	0.500		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.45	0.705		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์	3.63	0.615		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.93	0.258		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	จำนวน 8 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์	จำนวน 10 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายนิคมสหกรณ์	จำนวน 9 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	จำนวน 58 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์	จำนวน 30 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป	จำนวน 15 คน

จากตารางที่ 56 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า ปัจจัยย่อยความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และนิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.044$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 57

ปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 นิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนา

สหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 58

ปัจจัยย่อยคนในสำนักงานฯของท่าร่วมมือร่วมใจกันทำงานของบุคลากรกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนบริหารจัดการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 นิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.166$)

ปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวท่านเองของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ กลุ่มส่งเสริมพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนบริหารจัดการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.90 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และนิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.076$)

ปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนบริหารจัดการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และนิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.176$)

ปัจจัยย่อยท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของบุคลากรกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนบริหารจัดการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 นิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 59

ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 นิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.011$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 60

ปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และนิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.053$)

ปัจจัยย่อยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของสำนักงานฯ ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และนิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.082$)

ตารางที่ 57 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ปัจจัยย่อยความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน
ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	กลุ่ม จัดตั้งและ ส่งเสริม สหกรณ์	กลุ่มส่งเสริม และพัฒนาฯ	นิคม สหกรณ์	กลุ่ม ส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์	กลุ่ม พัฒนา บริหาร จัดการ	บริหารงาน ทั่วไป
กลุ่มจัดตั้งและ ส่งเสริม	3.38	-	0.429	0.600	0.607	0.972	0.107
กลุ่มส่งเสริม และพัฒนาฯ	3.60		-	0.172	0.098	0.287	0.414
นิคม สหกรณ์	3.22			-	0.865	0.526	0.024*
กลุ่มส่งเสริม พัฒนาสหกรณ์	3.26				-	0.423	0.002*
กลุ่มพัฒนา บริหารจัดการ	3.37					-	0.024*
บริหารงาน ทั่วไป	3.80						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 57 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานต่างฝ่ายงานกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานมากกว่า บุคลากรนิคมสหกรณ์
2. บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานมากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์
3. บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความเห็นในปัจจัยย่อยความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานมากกว่า บุคลากรกลุ่มพัฒนาการบริหารจัดการ

ตารางที่ 58 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาฯ	นิคมสหกรณ์	กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์	กลุ่มพัฒนาบริหารจัดการ	บริหารงานทั่วไป
กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริม	3.50	-	0.276	0.324	0.181	0.772	0.511
กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาฯ	3.80		-	0.031*	0.003*	0.271	0.573
นิคมสหกรณ์	3.22			-	0.941	0.119	0.070
กลุ่มส่งเสริมพัฒนาสหกรณ์	3.21				-	0.006*	0.007*
กลุ่มพัฒนาบริหารจัดการ	3.57					-	0.585
บริหารงานทั่วไป	3.67						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 58 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานต่างฝ่ายงานกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรนิคมสหกรณ์ มีความเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์
2. บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีความเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์
3. บุคลากรกลุ่มพัฒนาการบริหารจัดการ มีความเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์

4. บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์

ตารางที่ 59 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ปัจจัยย่อยท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	กลุ่มจัดตั้ง และส่งเสริม สหกรณ์	กลุ่มส่งเสริม และพัฒนาฯ	นิคม สหกรณ์	กลุ่มส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์	กลุ่มพัฒนา บริหาร จัดการ	บริหารงาน ทั่วไป
กลุ่มจัดตั้งและ ส่งเสริม	3.88	-	0.318	0.387	0.291	0.965	1.000
กลุ่มส่งเสริม และพัฒนาฯ	3.20		-	1.000	1.000	0.619	0.034*
นิคม สหกรณ์	3.22			-	1.000	0.803	0.083
กลุ่มส่งเสริม พัฒนาสหกรณ์	3.21				-	0.361	0.004*
กลุ่มพัฒนา บริหารจัดการ	3.53					-	0.725
บริหารงาน ทั่วไป	3.80						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 59 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานต่างฝ่ายกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความเห็นในปัจจัยย่อยท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์
2. บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความเห็นในปัจจัยย่อยท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์

ตารางที่ 60 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นใน
การทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	กลุ่มจัดตั้ง และส่งเสริม สหกรณ์	กลุ่ม ส่งเสริม และ พัฒนาฯ	นิคม สหกรณ์	กลุ่มส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์	กลุ่มพัฒนา บริหาร จัดการ	บริหารงาน ทั่วไป
กลุ่มจัดตั้งและ ส่งเสริม	3.75	-	0.432	0.349	0.039*	0.755	0.865
กลุ่มส่งเสริม และพัฒนาฯ	3.50		-	0.857	0.230	0.496	0.274
นิคม สหกรณ์	3.44			-	0.359	0.383	0.209
กลุ่มส่งเสริม พัฒนาสหกรณ์	3.22				-	0.004*	0.004*
กลุ่มพัฒนา บริหารจัดการ	3.67					-	0.529
บริหารงาน ทั่วไป	3.80						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 60 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วย
วิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานต่างฝ่ายกัน มีความคิดเห็นในปัจจัย
ย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมใน
ข้อคิดเห็นในการทำงาน มากกว่า บุคลากรกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์
2. บุคลากรกลุ่มพัฒนาการบริหารจัดการ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมใน
ข้อคิดเห็นในการทำงาน มากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์
3. บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นใน
การทำงาน มากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์



ตารางที่ 61 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

ปัจจัยย่อย ด้านจิตวิญญาณ	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.38	0.518	2.781	0.020*
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ นิคมสหกรณ์	3.10	0.994		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.33	0.707		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	2.98	0.761		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.27	0.450		
			3.67		
2. งานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายใน ชีวิต	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.38	0.744	1.693	0.141
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ นิคมสหกรณ์	3.40	0.966		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.56	0.527		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.26	0.637		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.27	0.521		
			3.73		
3. รู้สึกว่างานของท่านมี คุณค่าแก่สังคม	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.63	0.518	1.025	0.406
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ นิคมสหกรณ์	3.80	0.422		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.56	0.726		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.59	0.650		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.70	0.466		
			3.93		
4. ความภูมิใจที่ได้ทำงาน ที่สำนักงานฯ	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.75	0.463	1.174	0.326
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ นิคมสหกรณ์	3.60	0.699		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	4.00	0.000		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.81	0.736		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.77	0.626		
			4.13		

ตารางที่ 61 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านจิตวิญญาณ	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
5. การไม่คิดจะลาออกไปหางานทำใหม่	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.75	0.707	0.684	0.636
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ นิคมสหกรณ์	4.20	1.135		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	4.33	0.707		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.97	1.184		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	4.20	0.961		
6. การได้รับความรู้ ความสามารถในงานได้ อย่างเต็มที่	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.50	0.535	2.698	0.024*
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ นิคมสหกรณ์	3.60	1.075		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.33	0.500		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.24	0.683		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.57	0.626		
7. การได้มีส่วนเผยแพร่ ชื่อเสียงขององค์การ	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.75	0.463	1.491	0.198
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ นิคมสหกรณ์	3.30	0.675		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.11	0.601		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.24	0.657		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.43	0.626		
8. การมีโอกาสได้ พัฒนาความสามารถใน งานอย่างต่อเนื่อง	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.75	0.463	2.841	0.018*
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ นิคมสหกรณ์	3.30	0.675		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.33	0.500		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.21	0.695		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.50	0.509		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.73	0.458		

ตารางที่ 61 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
9. สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.63	0.581	1.568	0.174
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์	3.70	0.823		
	นิคมสหกรณ์	3.33	0.500		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.31	0.503		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.57	0.679		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.60	0.737		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	จำนวน 8 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์	จำนวน 10 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายนิคมสหกรณ์	จำนวน 9 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	จำนวน 58 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์	จำนวน 30 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป	จำนวน 15 คน

จากตารางที่ 61 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามฝ่ายงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 นิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.020$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 62

ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ นิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.141$)

ปัจจัยย่อยรู้สีกว่างานของท่านมีคุณค่าต่อสังคมของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมหสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และนิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.406$)

ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่สำนักงานฯของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ นิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนา สหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมหสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.326$)

ปัจจัยย่อยการไม่คิดจะลาออกไปหางานทำใหม่ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ นิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนา ธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.20 กลุ่มส่งเสริม และพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมหสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.636$)

ปัจจัยย่อยการได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ของบุคลากรฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมหสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 นิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.024$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 63

ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์การของบุคลากรกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมห สหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และนิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.198$)

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 นิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.018$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 64

ปัจจัยย่อยสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการของบุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 นิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.174$)

ตารางที่ 62 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	กลุ่มจัดตั้ง และส่งเสริม สหกรณ์	กลุ่มส่งเสริม และพัฒนาฯ	นิคม สหกรณ์	กลุ่ม ส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์	กลุ่มพัฒนา บริหาร จัดการ	บริหารงาน ทั่วไป
กลุ่มจัดตั้งและ ส่งเสริม	3.38	-	0.402	0.901	0.134	0.694	0.336
กลุ่มส่งเสริม และพัฒนาฯ	3.10		-	0.463	0.620	0.509	0.046*
นิคม สหกรณ์	3.33			-	0.158	0.800	0.254
กลุ่มส่งเสริม พัฒนาสหกรณ์	2.98				-	0.070	0.001*
กลุ่มพัฒนา บริหารจัดการ	3.27					-	0.069
บริหารงาน ทั่วไป	3.67						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 62 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานต่างฝ่ายงานกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์
2. บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์

ตารางที่ 63 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ปัจจัยย่อยการได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	กลุ่มจัดตั้ง และส่งเสริม สหกรณ์	กลุ่มส่งเสริม และพัฒนาฯ	นิคม สหกรณ์	กลุ่ม ส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์	กลุ่ม พัฒนา บริหาร จัดการ	บริหารงาน ทั่วไป
กลุ่มจัดตั้งและ ส่งเสริม	3.50	-	1.000	1.000	0.985	1.000	0.826
กลุ่มส่งเสริม และพัฒนาฯ	3.60		-	1.000	0.998	1.000	1.000
นิคม สหกรณ์	3.33			-	1.000	0.990	0.202
กลุ่มส่งเสริม พัฒนาสหกรณ์	3.24				-	0.354	0.000*
กลุ่มพัฒนา บริหารจัดการ	3.57					-	0.508
บริหารงาน ทั่วไป	3.87						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 63 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานต่างฝ่ายงานกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์



ตารางที่ 64 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการ ความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตาม ฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	กลุ่มจัดตั้ง และส่งเสริม สหกรณ์	กลุ่มส่งเสริม และพัฒนาฯ	นิคม สหกรณ์	กลุ่ม ส่งเสริม พัฒนา สหกรณ์	กลุ่มพัฒนา บริหาร จัดการ	บริหารงาน ทั่วไป
กลุ่มจัดตั้งและ ส่งเสริม	3.75	-	0.120	0.160	0.019*	0.302	0.950
กลุ่มส่งเสริม และพัฒนาฯ	3.30		-	0.905	0.654	0.368	0.082
นิคม สหกรณ์	3.33			-	0.561	0.471	0.120
กลุ่มส่งเสริม พัฒนาสหกรณ์	3.21				-	0.033*	0.003*
กลุ่มพัฒนา บริหารจัดการ	3.50					-	0.226
บริหารงาน ทั่วไป	3.73						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 64 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานต่างฝ่ายงานกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการมีความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการมีความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า บุคลากรกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์
2. บุคลากรกลุ่มพัฒนาการบริหารจัดการ มีความเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการมีความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์
3. บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีความเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการมีความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า บุคลากรกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์

ตารางที่ 65 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามฝ่ายงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ฝ่ายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. การทำงานที่ สำนักงานฯ มี ความหมายและมี ความสำคัญ	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.63	0.518	2.109	0.069
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจฯ นิคมสหกรณ์	3.80	0.632		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.22	0.667		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.55	0.753		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.83	0.648		
2. สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความสุขทั้ง ทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.63	0.518	1.651	0.151
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจฯ นิคมสหกรณ์	3.70	0.675		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.33	0.500		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.41	0.726		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.70	0.596		
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงาน	กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์	3.50	0.535	1.964	0.089
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจฯ นิคมสหกรณ์	3.60	0.843		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์	3.33	0.500		
	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหาร	3.47	0.681		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.77	0.504		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	3.87	0.352		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 8 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ จำนวน 10 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายนิคมสหกรณ์ จำนวน 9 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ จำนวน 58 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์ จำนวน 30 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 15 คน

จากตารางที่ 65 การเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า ข้อย่อยการทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญ ของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมหสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และนิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.069$)

ข้อย่อยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.70 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมหสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และนิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.151$)

ข้อย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมหสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ นิคมสหกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.089$)

ตารางที่ 66 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.84	0.547	4.533	0.005*
	10,001-20,000 บาท	3.40	0.515		
	20,001-30,000 บาท	3.74	0.533		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.62	0.393		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.81	0.350	5.356	0.002*
	10,001-20,000 บาท	3.50	0.459		
	20,001-30,000 บาท	3.79	0.448		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.82	0.380		
3. ด้านสัมพันธภาพทาง สังคม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.50	0.389	1.108	0.348
	10,001-20,000 บาท	3.43	0.528		
	20,001-30,000 บาท	3.63	0.475		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.48	0.486		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.74	0.196	6.643	0.000*
	10,001-20,000 บาท	3.32	0.435		
	20,001-30,000 บาท	3.50	0.470		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.71	0.384		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.74	0.296	1.294	0.280
	10,001-20,000 บาท	3.47	0.461		
	20,001-30,000 บาท	3.62	0.500		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.52	0.497		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.33	0.284	5.919	0.001*
	10,001-20,000 บาท	3.11	0.392		
	20,001-30,000 บาท	3.43	0.429		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.38	0.365		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 8 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 69 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 28 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 25 คน

จากตารางที่ 66 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายจำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมา คือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) ซึ่งแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 68

ปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 มี และ มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 69

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 มี และ มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.348$)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 70

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 มี และ มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.280$)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รองลงมาคือ รายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 71

ตารางที่ 67 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	0.471	6.229	0.001*
	10,001-20,000 บาท	3.44	0.525		
	20,001-30,000 บาท	3.61	0.602		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.91	0.513		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 8 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 69 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 28 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 25 คน

จากตารางที่ 67 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 72

ตารางที่ 68 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.84	-	0.020*	0.621	0.289
10,001-20,000	3.40		-	0.003*	0.056
20,001-30,000	3.74			-	0.397
30,000 ขึ้นไป	3.62				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 68 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 69 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.81	-	0.063	0.946	0.925
10,001-20,000	3.50		-	0.003*	0.002
20,001-30,000	3.79			-	0.813
30,000 ขึ้นไป	3.82				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 69 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 70 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.74	-	0.001*	0.260	1.000
10,001-20,000	3.32		-	0.382	0.001*
20,001-30,000	3.50			-	0.436
30,000 ขึ้นไป	3.71				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 70 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 71 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.33	-	0.130	0.544	0.759
10,001-20,000	3.11		-	0.000*	0.004*
20,001-30,000	3.43			-	0.667
30,000 ขึ้นไป	3.38				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 71 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 72 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	4.00	-	0.006*	0.071	0.670
10,001-20,000	3.44		-	0.167	0.000
20,001-30,000	3.61			-	0.045
30,000 ขึ้นไป	3.91				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 72 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตารางที่ 73 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.13	0.641	4.261	0.007*
	10,001-20,000 บาท	3.46	0.608		
	20,001-30,000 บาท	3.75	0.645		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.36	0.700		
2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.88	0.354	1.329	0.268
	10,001-20,000 บาท	4.22	0.953		
	20,001-30,000 บาท	4.36	0.870		
	30,000 บาทขึ้นไป	4.40	1.000		
3.การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.88	0.641	0.710	0.548
	10,001-20,000 บาท	3.52	0.609		
	20,001-30,000 บาท	3.57	0.690		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.52	0.770		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.75	0.707	1.487	0.221
	10,001-20,000 บาท	3.71	0.597		
	20,001-30,000 บาท	4.00	0.667		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.80	0.577		
5. การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.00	1.309	1.592	0.195
	10,001-20,000 บาท	2.88	0.883		
	20,001-30,000 บาท	3.25	0.967		
	30,000 บาทขึ้นไป	2.72	0.891		
6. การได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	0.756	2.189	0.093
	10,001-20,000 บาท	3.43	0.653		
	20,001-30,000 บาท	3.64	0.731		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.64	0.638		
7. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.25	1.035	15.863	0.000*
	10,001-20,000 บาท	2.55	1.037		
	20,001-30,000 บาท	3.61	0.956		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.92	0.759		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 8 คน มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 69 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 28 คน มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 25 คน

จากตารางที่ 73 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับ รายได้ พบว่า ปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของบุคลากรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.007$) ซึ่งแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 74

ปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.268$)

ปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท และมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.548$)

ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอของบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และ มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.221$)

ปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอของบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.195$)

ปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43



ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.093$)

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอของบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 75

ตารางที่ 74 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของบุคลากรสำนักงานสภรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	4.13	-	0.006*	0.144	0.004*
10,001-20,000	3.46		-	0.047*	0.486
20,001-30,000	3.75			-	0.028*
30,000 ขึ้นไป	3.36				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 74 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปีจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปีจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาทมีความคิดเห็นในปีจจัยย่อยการการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
3. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปีจจัยย่อยการการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
4. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปีจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท

ตารางที่ 75 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.25	-	0.056	0.361	0.092
10,001-20,000	2.55		-	0.000*	0.000*
20,001-30,000	3.61			-	0.244
30,000 ขึ้นไป	3.92				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 75 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 76 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.63	0.518	3.922	0.010*
	10,001-20,000 บาท	3.20	0.655		
	20,001-30,000 บาท	3.64	0.678		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.48	0.586		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.88	0.641	1.653	0.180
	10,001-20,000 บาท	3.30	0.671		
	20,001-30,000 บาท	3.39	0.786		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.40	0.645		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.75	0.463	1.838	0.144
	10,001-20,000 บาท	3.72	0.684		
	20,001-30,000 บาท	3.96	0.637		
	30,000 บาทขึ้นไป	4.04	0.676		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.75	0.463	4.373	0.006*
	10,001-20,000 บาท	3.58	0.684		
	20,001-30,000 บาท	4.07	0.637		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.96	0.676		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.75	0.463	3.068	0.030*
	10,001-20,000 บาท	3.61	0.647		
	20,001-30,000 บาท	4.00	0.544		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.88	0.666		
6. ตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.63	0.518	3.744	0.013*
	10,001-20,000 บาท	3.38	0.597		
	20,001-30,000 บาท	3.68	0.612		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.76	0.436		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	0.535	3.821	0.012*
	10,001-20,000 บาท	3.80	0.608		
	20,001-30,000 บาท	4.07	0.663		
	30,000 บาทขึ้นไป	4.24	0.523		

ตารางที่ 76 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
8. การมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	0.000	1.949	0.125
	10,001-20,000 บาท	3.48	0.609		
	20,001-30,000 บาท	3.54	0.881		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.72	0.678		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.88	0.835	4.697	0.004*
	10,001-20,000 บาท	3.42	0.651		
	20,001-30,000 บาท	3.79	0.686		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.92	0.640		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 8 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 69 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 28 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 25 คน

จากตารางที่ 76 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานของบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.010$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 77

ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.180$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.144$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 78

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.030$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 79

ปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิของบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.013$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 80

ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวของบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 81

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ ของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.125$)

ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 82

ตารางที่ 77 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.63	-	0.080	0.945	0.578
10,001-20,000	3.20	-	-	0.003*	0.066
20,001-30,000	3.64	-	-	-	0.357
30,000 ขึ้นไป	3.48	-	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 77 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 78 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.75	-	0.500	0.236	0.444
10,001-20,000	3.72		-	0.001*	0.017
20,001-30,000	3.96			-	0.549
30,000 ขึ้นไป	4.04				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 78 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 79 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.75	-	0.973	0.772	0.991
10,001-20,000	3.61		-	0.021*	0.417
20,001-30,000	4.00			-	0.980
30,000 ขึ้นไป	3.88				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 79 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 80 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.63	-	0.245	0.815	0.560
10,001-20,000	3.38		-	0.019*	0.005*
20,001-30,000	3.68			-	0.604
30,000 ขึ้นไป	3.76				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 80 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 81 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	4.00	-	0.368	0.768	0.328
10,001-20,000	3.80		-	0.044*	0.002*
20,001-30,000	4.07			-	0.310
30,000 ขึ้นไป	4.24				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 81 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 82 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.88	-	0.071	0.739	0.869
10,001-20,000	3.42		-	0.016*	0.002*
20,001-30,000	3.79			-	0.466
30,000 ขึ้นไป	3.92				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 82 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท



ตารางที่ 83 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.75	0.463	3.745	0.013*
	10,001-20,000 บาท	3.35	0.538		
	20,001-30,000 บาท	3.64	0.559		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.68	0.627		
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	0.535	5.711	0.001*
	10,001-20,000 บาท	3.36	0.641		
	20,001-30,000 บาท	3.36	0.678		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.84	0.554		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.38	0.518	5.198	0.002*
	10,001-20,000 บาท	3.72	0.591		
	20,001-30,000 บาท	3.89	0.685		
	30,000 บาทขึ้นไป	4.12	0.332		
4. การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.88	0.354	2.952	0.035*
	10,001-20,000 บาท	3.54	0.655		
	20,001-30,000 บาท	3.82	0.548		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.88	0.600		
5. สามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้สะดวก	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	0.000	3.768	0.012*
	10,001-20,000 บาท	3.74	0.610		
	20,001-30,000 บาท	4.00	0.544		
	30,000 บาทขึ้นไป	4.16	0.624		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.50	0.535	5.169	0.002*
	10,001-20,000 บาท	3.25	0.715		
	20,001-30,000 บาท	3.43	0.790		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.88	0.526		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำนักงานฯ จัดให้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.38	0.744	1.301	0.277
	10,001-20,000 บาท	3.04	0.695		
	20,001-30,000 บาท	3.17	0.905		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.36	0.810		

ตารางที่ 83 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
8. สำนักงานฯ ให้ความข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.25	0.463	0.367	0.777
	10,001-20,000 บาท	3.04	0.775		
	20,001-30,000 บาท	3.07	0.900		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.20	0.707		
9. สำนักงานฯ มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.50	0.535	3.061	0.031*
	10,001-20,000 บาท	2.81	0.928		
	20,001-30,000 บาท	3.14	0.803		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.24	0.663		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 8 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 69 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 28 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 25 คน

จากตารางที่ 83 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงานของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.013$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 84

ปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 85

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 86

ปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กรของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.88 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.035$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 87

ปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้สะดวกของบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.00 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 88

ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานของบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 89

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำนักงานฯ จัดให้ของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.277$)

ปัจจัยย่อยสำนักงานฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.777$)

ปัจจัยย่อยสำนักงานฯ มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.031$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 90

ตารางที่ 84 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.75	-	0.055	0.632	0.757
10,001-20,000	3.35		-	0.020*	0.012*
20,001-30,000	3.64			-	0.809
30,000 ขึ้นไป	3.68				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 84 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 85 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	4.00	-	0.067	0.079	0.980
10,001-20,000	3.36		-	1.000	0.005*
20,001-30,000	3.36			-	0.037*
30,000 ขึ้นไป	3.84				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 85 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท



ตารางที่ 86 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	4.38	-	0.051	0.258	0.078
10,001-20,000	3.72		-	0.837	0.001*
20,001-30,000	3.89			-	0.555
30,000 ขึ้นไป	4.12				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 86 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 87 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กรของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.88	-	0.210	1.000	1.000
10,001-20,000	3.54		-	0.179	0.118
20,001-30,000	3.82			-	0.999
30,000 ขึ้นไป	3.88				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 87 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 88 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้สะดวกของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	4.00	-	0.004	1.000	0.761
10,001-20,000	3.74		-	0.235	0.035
20,001-30,000	4.00			-	0.908
30,000 ขึ้นไป	4.16				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 88 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้สะดวก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 89 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.50	-	0.821	1.000	0.486
10,001-20,000	3.25		-	0.878	0.000*
20,001-30,000	3.43			-	0.098
30,000 ขึ้นไป	3.88				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 89 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 90 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสำนักงานฯ มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.50	-	0.303	0.290	0.447
10,001-20,000	2.81		-	0.080	0.030*
20,001-30,000	3.14			-	0.674
30,000 ขึ้นไป	3.24				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 90 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสำนักงานฯ มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่คือ บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสำนักงานฯ มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 91 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.63	0.916	2.441	0.067
	10,001-20,000 บาท	3.29	0.709		
	20,001-30,000 บาท	3.43	0.879		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.44	0.870		
2. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.50	0.535	2.543	0.059
	10,001-20,000 บาท	3.28	0.616		
	20,001-30,000 บาท	3.61	0.567		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.52	0.586		
3. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.38	0.518	2.192	0.092
	10,001-20,000 บาท	3.28	0.616		
	20,001-30,000 บาท	3.57	0.634		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.56	0.651		
4. การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.25	1.035	0.211	0.889
	10,001-20,000 บาท	3.23	0.926		
	20,001-30,000 บาท	3.11	1.031		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.32	1.108		
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.63	0.518	5.261	0.002*
	10,001-20,000 บาท	2.96	0.716		
	20,001-30,000 บาท	3.43	0.690		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.40	0.764		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสำนักงานฯ และทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.50	0.535	1.184	0.319
	10,001-20,000 บาท	3.12	0.718		
	20,001-30,000 บาท	3.25	1.041		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.40	0.707		
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.25	0.886	5.000	0.003*
	10,001-20,000 บาท	2.80	0.797		
	20,001-30,000 บาท	3.50	0.923		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.04	0.790		

ตารางที่ 91 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
8. การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.25	0.463	4.754	0.004*
	10,001-20,000 บาท	2.80	0.739		
	20,001-30,000 บาท	3.36	0.780		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.16	0.688		
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.63	0.518	3.137	0.028*
	10,001-20,000 บาท	3.26	0.678		
	20,001-30,000 บาท	3.61	0.567		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.60	0.645		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 8 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 69 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 28 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 25 คน

จากตารางที่ 91 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสมของบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.067$)

ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.059$)

ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.092$)

ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ของบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.889$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 92

ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของสำนักงานฯ และทีมผู้บริหารของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.319$)

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.003$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 93

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และมีรายได้ 10,001-20,000

บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 94

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.028$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 95

ตารางที่ 92 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ของบุคลากรสำนักงานสภรจังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.63	-	0.013*	0.492	0.437
10,001-20,000	2.96		-	0.004*	0.008*
20,001-30,000	3.43			-	0.884
30,000 ขึ้นไป	3.40				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 92 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
3. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 93 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.25	-	0.146	0.453	0.534
10,001-20,000	2.80		-	0.000*	0.212
20,001-30,000	3.50			-	0.046*
30,000 ขึ้นไป	3.04				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 93 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท

ตารางที่ 94 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.25	-	0.097	0.713	0.761
10,001-20,000	2.80		-	0.001*	0.034*
20,001-30,000	3.36			-	0.326
30,000 ขึ้นไป	3.16				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 94 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 95 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.63	-	0.131	0.945	0.924
10,001-20,000	3.26		-	0.017*	0.025*
20,001-30,000	3.61			-	0.968
30,000 ขึ้นไป	3.60				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 95 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 96 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. การทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.88	0.641	5.385	0.002*
	10,001-20,000 บาท	3.49	0.633		
	20,001-30,000 บาท	3.64	0.621		
	30,000 บาทขึ้นไป	4.08	0.702		
2. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	0.535	3.927	0.010*
	10,001-20,000 บาท	3.41	0.577		
	20,001-30,000 บาท	3.57	0.742		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.80	0.645		
3. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.13	0.354	5.613	0.001*
	10,001-20,000 บาท	3.42	0.553		
	20,001-30,000 บาท	3.61	0.685		
	30,000 บาทขึ้นไป	3.84	0.624		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 8 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 69 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 28 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 25 คน

จากตารางที่ 96 การเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า ปัจจัยย่อยการทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญของบุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 97

ข้อย่อยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.57 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.010$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 98

ข้อย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 99

ตารางที่ 97 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้อย่อยการทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.88	-	0.115	0.371	0.435
10,001-20,000	3.49		-	0.301	0.000
20,001-30,000	3.64			-	0.015*
30,000 ขึ้นไป	4.08				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 97 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในข้อย่อยการทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในข้อย่อยการทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท

ตารางที่ 98 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้อย่อยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัด เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	4.00	-	0.093	0.424	0.952
10,001-20,000	3.41		-	0.878	0.061
20,001-30,000	3.57			-	0.801
30,000 ขึ้นไป	3.80				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 98 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในข้อย่อยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 99 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้อย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	4.13	-	0.002*	0.050*	0.540
10,001-20,000	3.42		-	0.750	0.031*
20,001-30,000	3.61			-	0.741
30,000 ขึ้นไป	3.84				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 99 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในข้อย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในข้อย่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในข้อย่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. บุคลากรที่มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในข้อย่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 100 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระยะเวลาการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 1 ปี	3.63	0.799	1.059	0.369
	1-5 ปี	3.51	0.554		
	6-10 ปี	3.47	0.522		
	มากกว่า 10 ปี	3.66	0.440		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.73	0.356	0.956	0.416
	1-5 ปี	3.63	0.472		
	6-10 ปี	3.57	0.465		
	มากกว่า 10 ปี	3.73	0.448		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.60	0.365	0.694	0.558
	1-5 ปี	3.55	0.464		
	6-10 ปี	3.41	0.547		
	มากกว่า 10 ปี	3.51	0.498		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.44	0.464	1.060	0.368
	1-5 ปี	3.38	0.373		
	6-10 ปี	3.43	0.461		
	มากกว่า 10 ปี	3.56	0.500		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.76	0.227	0.612	0.609
	1-5 ปี	3.56	0.393		
	6-10 ปี	3.51	0.560		
	มากกว่า 10 ปี	3.48	0.443		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 1 ปี	3.31	0.346	3.100	0.029*
	1-5 ปี	3.17	0.382		
	6-10 ปี	3.17	0.406		
	มากกว่า 10 ปี	3.40	0.422		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 37 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 49 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 39 คน

จากตารางที่ 100 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.369$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.73 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.416$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.558$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.368$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.609$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี และมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.17 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.029$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 102

ตารางที่ 101 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.67	0.333	0.666	0.574
	1-5 ปี	3.53	0.480		
	6-10 ปี	3.56	0.616		
	มากกว่า 10 ปี	3.70	0.610		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ: ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 37 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 49 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 39 คน

จากตารางที่ 101 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.574$)

ตารางที่ 102 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.31	-	0.477	0.443	0.626
1-5 ปี	3.17		-	0.992	0.014*
6-10 ปี	3.17			-	0.007*
มากกว่า 10 ปี	3.40				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 102 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี
2. บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 103 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม	ต่ำกว่า 1 ปี	2.40	0.894	3.071	0.030*
	1-5 ปี	3.22	0.712		
	6-10 ปี	3.33	0.801		
	มากกว่า 10 ปี	3.49	0.823		
2. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.60	0.548	2.084	0.106
	1-5 ปี	3.32	0.669		
	6-10 ปี	3.31	0.508		
	มากกว่า 10 ปี	3.59	0.637		
3. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.40	0.548	1.000	0.395
	1-5 ปี	3.30	0.618		
	6-10 ปี	3.37	0.602		
	มากกว่า 10 ปี	3.54	0.682		
4. การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้	ต่ำกว่า 1 ปี	3.80	0.837	0.712	0.547
	1-5 ปี	3.27	1.018		
	6-10 ปี	3.14	0.890		
	มากกว่า 10 ปี	3.21	1.080		
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	ต่ำกว่า 1 ปี	3.40	0.548	3.898	0.011*
	1-5 ปี	3.11	0.658		
	6-10 ปี	2.98	0.692		
	มากกว่า 10 ปี	3.49	0.823		
6. ความมั่นใจในความมั่นคงของสำนักงานฯ และทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 1 ปี	3.20	0.447	0.363	0.780
	1-5 ปี	3.16	0.800		
	6-10 ปี	3.18	0.727		
	มากกว่า 10 ปี	3.33	0.898		
7. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.40	0.894	1.073	0.363
	1-5 ปี	2.92	0.795		
	6-10 ปี	2.94	0.852		
	มากกว่า 10 ปี	3.18	0.942		

ตารางที่ 103 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
8. การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 1 ปี	3.00	0.707	1.675	0.253
	1-5 ปี	3.00	0.667		
	6-10 ปี	2.88	0.832		
	มากกว่า 10 ปี	3.21	0.732		
9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้อุ ความสามารถ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.60	0.894	2.068	0.108
	1-5 ปี	3.27	0.693		
	6-10 ปี	3.37	0.668		
	มากกว่า 10 ปี	3.62	0.544		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 37 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 49 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 39 คน

จากตารางที่ 103 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัว ในระยะยาวมีความเหมาะสมของบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.030$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 104

ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้อุความสามารถของบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และมีระยะเวลาการทำงาน

6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.106$)

ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมของบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.395$)

ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ของบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.547$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ของบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.011$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 105

ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงของสำนักงานฯ และทีมผู้บริหารของบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.780$)

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.363$)

ปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.253$)

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.108$)

ตารางที่ 104 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	2.40	-	0.031*	0.013*	0.004*
1-5 ปี	3.22		-	0.521	0.136
6-10 ปี	3.33			-	0.343
มากกว่า 10 ปี	3.49				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 104 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

2. บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

3. บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 105 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ของบุคลากรสำนักงานสภรณจังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.40	-	0.901	0.668	1.000
1-5 ปี	3.11		-	0.945	0.163
6-10 ปี	2.98			-	0.017*
มากกว่า 10 ปี	3.49				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 105 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี



การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 106

ตารางที่ 106 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม			
	Pearson Correlation	P-value	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านร่างกาย	0.480**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านจิตใจ	0.666**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.667**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.620**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.670**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.615**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.01

จากตารางที่ 106 พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.480 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านร่างกายมากขึ้น บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.666 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทาง

เดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตใจมากขึ้น บุคลากรของสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.667 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปาน กลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ทางสังคมมากขึ้น บุคลากรของสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากร สำนักงาน สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.620 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น บุคลากรของสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากร สำนักงาน สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.670 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากขึ้น บุคลากรของสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ บุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.615 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากขึ้น บุคลากรของสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม เพิ่มมากขึ้น

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 107

ตารางที่ 107 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม				R	R Square
	B	Beta	t	P-value		
1. ด้านร่างกาย	-0.065	-0.059	-0.823	0.412	0.804	0.646
2. ด้านจิตใจ	0.317	0.255	3.091	0.002*		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.221	0.195	2.328	0.022		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.166	0.132	1.741	0.084		
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.252	0.209	2.632	0.010*		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.344	0.249	3.578	0.000*		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.01

จากตารางที่ 107 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.804$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 64.60 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ อีกร้อยละ 35.40 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบว่าปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.255, 0.209 และ 0.249 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากบุคลากร รวมทั้งสิ้น 130 คน พบข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 108 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
1	สำนักงานฯ ควรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการเดินทางออกนอกพื้นที่ของบุคลากร และการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่เหมาะสม	4 (3.08)
2	สำนักงานฯ ควรให้ความสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร	2 (1.54)
3	การทำงานอย่างมีความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานจะดีจำเป็นต้องมีระบบที่ดี ผู้บริหารที่ดี คิด ไกล มองไกล และพัฒนา	1 (0.77)
4	การทำตามกฎระเบียบของส่วนราชการต้องปฏิบัติอย่างเสมอภาค และถูกต้อง	1 (0.77)
5	ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรไปปฏิบัติธรรม	1 (0.77)
รวม		9 (6.92)

จากตารางที่ 108 พบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระบุข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.92 ดังนี้

เสนอแนะให้สำนักงานฯ ให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการเดินทางออกนอกพื้นที่ของบุคลากร และการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่เหมาะสม จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.08 เสนอให้สำนักงานฯ ควรให้ความสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.54 เสนอการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจำเป็นต้องมีระบบดี ผู้บริหารดี คิดไกล มองไกล และพัฒนา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.77 เสนอให้มีการทำตามกฎระเบียบของส่วนราชการต้องปฏิบัติอย่างเสมอภาค และถูกต้อง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.77 เสนอให้มีการสนับสนุนให้บุคลากรไปปฏิบัติธรรม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.77