

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ รายได้ และอายุราชการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยสอบถามลักษณะงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในหน่วยงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการคำนึงถึงความต้องการของสังคม เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 8 ด้าน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นว่าควรปรับปรุงลักษณะงานเรื่องใดและอย่างไรบ้าง เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยมีสัญลักษณ์ทางสถิติของแต่ละตัวแปรที่นิยมใช้ในการวิจัย เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ไว้ ดังนี้

n = จำนวนตัวอย่าง

\bar{X} = ค่าเฉลี่ยของประชากร

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

p = ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่วิเคราะห์ได้

t = การทดสอบข้อมูล 2 กลุ่ม

F = ค่าทดสอบความแปรปรวนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

SS	=	ผลบวกของความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
MS	=	ผลต่างของความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
*	=	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
**	=	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	=	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือร้อยละของ ค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ รายได้ อายุราชการ โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (400 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	223	55.80
หญิง	177	44.20
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	80	20.00
31-40 ปี	131	32.75
41-50 ปี	121	30.25
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	68	17.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (400 คน)	ร้อยละ (100.00)
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	56	14.00
ปริญญาตรี	238	59.50
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	106	26.50
สถานภาพการสมรส		
โสด	159	39.80
สมรส	241	60.20
ชั้นยศ		
ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	102	25.50
ร.ต. - พ.ท. หรือ น.ท.	210	52.50
พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน (พ.อ., น.อ. พิเศษ))	74	18.50
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	14	3.50
รายได้		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	45	11.30
15,001 – 30,000 บาท	134	33.50
30,001 – 45,000 บาท	140	35.00
มากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป	81	20.20
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 10 ปี	88	22.00
11 – 20 ปี	114	28.50
21 – 30 ปี	133	33.25
มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป	65	16.25

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการทหารในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 เพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20

จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00

จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80

จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ส่วนใหญ่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท. , น.ท. จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมา มีชั้นยศ ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.(พิเศษ)) จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ชั้นยศ พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน (พ.อ., น.อ. พิเศษ)) จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

จำแนกตามรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมา มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 มากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 และมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30

จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่ 21-30 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 รองลงมา มีอายุราชการตั้งแต่ 11 – 20 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงาน ของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.39	0.71	ปานกลาง	5
2. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ปัญหาจากผู้บังคับบัญชาได้	3.49	0.63	ปานกลาง	4
3. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้การพิจารณาโทษผู้กระทำความผิดกฏระเบียบหน่วยงานด้วยความยุติธรรม	3.51	0.71	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข์สุขของท่าน	3.76	0.54	มาก	1
5. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน	3.65	0.77	มาก	2
รวม	3.56	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเอื้ออาทรห่วงใยในทุกข้อของท่าน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้การพิจารณาโทษผู้กระทำผิดกฎระเบียบหน่วยงานด้วยความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือแนวทางในการแก้ปัญหาจากผู้บังคับบัญชาได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน	3.99	0.75	มาก	3
2. กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความอิสระในการทำงานของท่าน	2.82	0.77	ปานกลาง	4
3. ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด	2.67	0.61	ปานกลาง	5
4. ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอนและวิธีการทำงานได้	4.14	0.58	มาก	1
5. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.00	0.76	มาก	2
รวม	3.52	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีขั้นตอนและวิธีการทำงานได้ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความอิสระในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$) และผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	4.04	0.59	มาก	1
2. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ	3.96	0.65	มาก	2
3. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.88	0.66	มาก	3
4. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้ความสำคัญ	3.74	0.72	มาก	5
5. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน	3.82	0.70	มาก	4
รวม	3.88	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.82$) และงานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและให้ความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน	3.64	0.70	มาก	3
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.54	0.58	มาก	4
3. ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.69	0.63	มาก	2
4. ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริง	3.50	0.64	ปานกลาง	5
5. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้องค์กรก้าวหน้า	3.94	0.69	มาก	1
รวม	3.66	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้องค์กรก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้

อธิบายเหตุผลในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) และความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายวิธีการทำงานของตนเองได้	3.99	0.79	มาก	5
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.05	0.63	มาก	2
3. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	4.07	0.62	มาก	1
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ปัญหานั้นอย่างไร	4.01	0.61	มาก	4
5. ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน	4.02	0.65	มาก	3
รวม	4.03	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ปัญหานั้นอย่างไร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และท่านมีโอกาสนในการกำหนดเป้าหมายวิธีการทำงานของตนเองได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อตอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.31	0.69	ปานกลาง	1
2. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.24	0.62	ปานกลาง	2
3. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	3.17	0.74	ปานกลาง	3
รวม	3.24	0.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.31$) รองลงมาคือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีสุขอนามัยที่ปลอดภัย	3.95	0.63	มาก	1
2. สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำงาน	3.82	0.92	มาก	3
3. สภาพแวดล้อมของที่ท่านทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิเอื้ออำนวยให้ทำงานของท่านเป็นไปโดยสะดวก	3.88	0.85	มาก	2
รวม	3.88	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีสุขอนามัยที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมของที่ท่านทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิเอื้ออำนวยให้ทำงานของท่านเป็นไปโดยสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และสถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้าน
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	3.62	0.81	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่าน ไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ งานที่ทำ หรือเพื่อปรับวุฒิให้สูงขึ้น	4.01	0.76	มาก	2
3. ท่านได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เช่น การดูงาน การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การอบรม และสัมมนา	4.22	0.69	มาก	1
รวม	3.95	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เช่น
การดูงาน การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การอบรม และสัมมนา อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} =$
4.22) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ
งานที่ทำ หรือเพื่อปรับวุฒิให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และหน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูล
ข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้อง ใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น	3.86	0.72	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่รองรับ ความก้าวหน้าของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.73	0.83	มาก	3
3. งานที่ท่านทำเป็นหลักประกันความมั่นคง ให้กับครอบครัวของท่านได้	3.90	0.76	มาก	1
รวม	3.83	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านทำเป็นหลักประกัน
ความมั่นคงให้กับครอบครัวของท่านได้ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือ
ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้น อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่รองรับความก้าวหน้าของท่านใน
ตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการประสานงานและทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการทำงานเสมอ	3.78	0.59	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีและเต็มใจให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเสมอ	3.83	0.68	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านมีการประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม	3.73	0.76	มาก	3
รวม	3.78	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีและเต็มใจให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเสมอ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีการประสานงานและทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการทำงานเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และหน่วยงานของท่านมีการประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านสิทธิ
ส่วนบุคคลในการทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ที่องค์กรของท่านยึดถือปฏิบัติ	3.67	0.61	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้ง หรือไม่สอดคล้องกันในการทำงาน	3.54	0.60	มาก	3
3. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติงานอื่นๆ อย่างยุติธรรม ทัดเทียมกับผู้อื่น	3.62	0.73	มาก	2
รวม	3.61	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรของท่านยึดถือปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการ
ปฏิบัติงานอื่นๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) และผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกันในการ
ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้าน
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน และสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	4.07	0.64	มาก	3
2. ท่านมีเวลาพักผ่อนในวันหยุดราชการ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์อย่างเพียงพอ	4.13	0.76	มาก	2
3. ท่านมีเวลาใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้ อย่างสบายหลังเลิกจากการทำงาน	4.24	0.65	มาก	1
รวม	4.15	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีเวลาใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้อย่างสบายหลังเลิกจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ ท่านมีเวลาพักผ่อนในวันหยุดราชการหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้าน
การคำนึงถึงความต้องการทางสังคม

ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม	4.27	0.71	มาก	1
2. ท่านให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมกับ กิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ ต่อชุมชน	3.89	0.60	มาก	2
3. บุคลากร งานวิจัย และผลผลิตต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ	3.67	0.73	มาก	3
รวม	3.94	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในสำนักงาน
ปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ท่านให้ความ
ร่วมมือและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.89$) และบุคลากร งานวิจัย และผลผลิตต่างๆ ในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่า
มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ภาพรวม

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ	3.24	0.69	ปานกลาง	8
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.88	0.80	มาก	4
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.95	0.75	มาก	2
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.83	0.77	มาก	5
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.78	0.68	มาก	6
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	3.61	0.65	มาก	7
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว	4.15	0.68	มาก	1
8. ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม	3.94	0.68	มาก	3
รวม	3.80	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ เป็นลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$)

เพื่อตอบสมมติฐานการวิจัยในข้อ 1 “ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ เท่านั้นที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวม รายด้านส่วนใหญ่จึงปฏิเสธสมมติฐาน มีเพียงด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ เพียงด้านเดียว เท่านั้นที่ยอมรับสมมติฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

โดยการวิเคราะห์ค่า t-distribution และค่า F-distribution การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way analysis of variance-one-way: ANOVA) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรที่จำแนกตั้งแต่ 2 กลุ่ม ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์จากการสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ชั้นยศ และอายุราชการ และระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 8 ด้าน การทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบระดับความเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิต การทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สามารถแสดงดังตารางที่ 4.16 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย		หญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.21	0.666	3.29	0.724	3.374	0.067
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.98	0.667	3.86	0.803	10.652	0.001*
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.01	0.637	3.92	0.815	5.077	0.025*
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.88	0.584	3.73	0.874	27.983	0.000*
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.78	0.660	3.79	0.618	2.108	0.147
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	3.65	0.609	3.54	0.639	1.164	0.281
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.06	0.658	4.34	0.572	2.282	0.132
8. การคำนึงถึงความต้องการทางสังคม	3.74	0.515	4.02	0.665	2.216	0.137
รวม	3.79	0.583	3.81	0.714	6.857	0.099

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกอายุ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	20.247	6.749	15.608	0.000*
	ภายในกลุ่ม	171.231	0.432		
	รวม	191.478			
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	12.551	4.184	8.235	0.000*
	ภายในกลุ่ม	201.199	0.508		
	รวม	213.750			
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	5.794	1.931	3.789	0.011*
	ภายในกลุ่ม	201.846	0.510		
	รวม	207.640			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.971	5.657	11.468	0.000*
	ภายในกลุ่ม	195.339	0.493		
	รวม	212.310			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	8.121	2.707	6.873	0.000*
	ภายในกลุ่ม	155.957	0.394		
	รวม	164.078			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.283	6.761	19.787	0.000*
	ภายในกลุ่ม	135.307	0.342		
	รวม	155.590			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	11.379	3.793	9.994	0.000*
	ภายในกลุ่ม	150.298	0.380		
	รวม	161.677			
8. การคำนึงถึงความต้องการ ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	10.918	3.639	10.771	0.000*
	ภายในกลุ่ม	133.792	0.338		
	รวม	144.710			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.149	3.716	12.350	0.000*
	ภายในกลุ่ม	119.161	0.301		
	รวม	130.310			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ทหารด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	2.83	-	-0.42*	-0.56*	-0.66*
31 – 40 ปี	3.24		-	-0.14	-0.24*
41 – 50 ปี	3.38			-	-0.11
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	3.49				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายกลุ่มด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 กลุ่ม ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 2.83$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.24$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.38$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.49$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.24$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร
ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.74		-0.33*	-0.25*	-0.28*
31 – 40 ปี	4.07			0.08	0.05
41 – 50 ปี	3.99				-0.02
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	4.01				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.74$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 4.07$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.99$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.45	-	-0.34*	-0.48*	-0.62*
31 – 40 ปี	3.79		-	-0.14	-0.28*
41 – 50 ปี	3.93			-	-0.14
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	4.07				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.45$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.79$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.93$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.07$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.79$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.07$)

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.60	-	-0.09	-0.29*	-0.39*
31 – 40 ปี	3.69		-	-0.21*	-0.30*
41 – 50 ปี	3.89			-	-0.09
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	3.99				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.60$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.89$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.99$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.69$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.89$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.99$)

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.18	-	-0.48*	-0.52*	-0.68*
31 – 40 ปี	3.66		-	-0.04	-0.20*
41 – 50 ปี	3.69			-	-0.16
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	3.85				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.18$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.66$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.69$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.85$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.66$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.85$)

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	4.16	-	0.20*	-0.19*	-0.16
31 – 40 ปี	3.96		-	-0.39*	-0.36*
41 – 50 ปี	4.36			-	-0.03
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	4.32				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 4.16$) สูงกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.96$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 4.36$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.96$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 4.36$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.32$)

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.63	-	0.15	-0.37*	-0.46*
31 – 40 ปี	3.78		-	-0.21*	-0.31*
41 – 50 ปี	3.99			-	-0.10
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	4.09				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.63$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.99$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.09$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.78$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.99$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.40	-	-0.25*	-0.39*	-0.50*
31 – 40 ปี	3.65		-	-0.14*	-0.25*
41 – 50 ปี	3.79			-	-0.10
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	4.00				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.40$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.65$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.79$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.65$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.79$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	10.222	5.111	11.195	0.000*
	ภายในกลุ่ม	181.255	0.457		
	รวม	191.477			
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	8.772	4.386	8.494	0.000*
	ภายในกลุ่ม	204.978	0.516		
	รวม	213.750			
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3.429	1.714	3.333	0.037*
	ภายในกลุ่ม	204.211	0.514		
	รวม	207.640			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.858	9.929	20.482	0.000*
	ภายในกลุ่ม	192.452	0.485		
	รวม	212.310			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3.450	1.725	4.264	0.015*
	ภายในกลุ่ม	160.627	0.405		
	รวม	164.078			
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.255	2.628	6.939	0.001*
	ภายในกลุ่ม	150.335	0.379		
	รวม	155.590			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
7. ความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.202	1.101	2.740	0.066
	ภายในกลุ่ม	159.476	0.402		
	รวม	161.678			
8. การคำนึงถึงความต้องการ ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.524	0.262	0.721	0.487
	ภายในกลุ่ม	144.186	0.363		
	รวม	144.710			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.053	2.027	6.372	0.002*
	ภายในกลุ่ม	126.257	0.318		
	รวม	130.310			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน
ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.96	-	-0.24*	-0.51*
ปริญญาตรี	3.21		-	-0.27*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.47			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 2.96$) ค่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.21$) ค่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.47$)

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.21$) ค่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	ค่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ค่ำกว่าปริญญาตรี	3.95		0.13	-0.21
ปริญญาตรี	3.82			-0.35*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4.16			

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 1 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.82$) ค่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 4.16$)

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.95	-	0.04	-0.18
ปริญญาตรี	3.91		-	-0.22*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4.12			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 1 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.95$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 4.12$)

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.27	-	-0.61*	-0.68*
ปริญญาตรี	3.88		-	-0.07
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.95			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.27$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.88$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.64	-	-0.11	-0.28*
ปริญญาตรี	3.75		-	-0.17*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.92			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.64$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.92$)

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.88$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.36	-	-0.25*	-0.38*
ปริญญาตรี	3.61		-	-0.13
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.74			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.36$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.61$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.54	-	-0.12	-0.30*
ปริญญาตรี	3.65		-	-0.19*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.69			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.54$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.69$)

ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.65$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.69$)

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

คุณภาพชีวิต	โสด		สมรส		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.00	0.864	3.40	0.491	3.982	0.047*
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.73	0.769	4.05	0.678	10.371	0.001*
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.81	0.896	4.08	0.553	19.375	0.000*
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.58	0.830	3.97	0.608	31.978	0.000*
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.56	0.652	3.93	0.591	19.280	0.000*
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	3.28	0.539	3.82	0.582	0.169	0.681
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.09	0.560	4.24	0.677	23.373	0.000*
8. การคำนึงถึงความต้องการทางสังคม	3.73	0.709	3.95	0.502	47.058	0.000*
รวม	3.60	0.727	3.93	0.585	99.537	0.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 7 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามชั้นยศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	31.062	10.354	25.560	0.000*
	ภายในกลุ่ม	160.415	0.405		
	รวม	191.478			
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุจริต ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	26.524	8.841	18.700	0.000*
	ภายในกลุ่ม	187.226	0.473		
	รวม	213.750			
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	6.295	2.098	4.127	0.007
	ภายในกลุ่ม	201.345	0.508		
	รวม	207.640			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	34.462	11.487	25.578	0.000*
	ภายในกลุ่ม	177.848	0.449		
	รวม	212.310			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	17.935	5.978	16.200	0.000*
	ภายในกลุ่ม	146.142	0.369		
	รวม	164.078			
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	27.311	9.104	28.103	0.000*
	ภายในกลุ่ม	128.279	0.324		
	รวม	155.590			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	9.992	3.331	8.696	0.000*
	ภายในกลุ่ม	151.685	0.383		
	รวม	161.677			
8. การคำนึงถึงความต้องการ ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.548	0.849	2.366	0.070
	ภายในกลุ่ม	142.162	0.359		
	รวม	144.710			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.204	3.735	12.417	0.000*
	ภายในกลุ่ม	119.106	0.301		
	รวม	130.310			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่ามีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน จำนวน 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	\bar{X}	ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตรา เงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. - พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.02	-	-0.12	-0.68*	-0.98*
ร.ต. - พ.ท. หรือ น.ท. พ.อ., น.อ. - พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	3.14 3.70	-	-	-0.56* -	-0.86* -0.30
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.00				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ศ.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.(พิเศษ)) ($\bar{X} = 3.02$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 3.70$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$)

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ($\bar{X} = 3.14$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 3.70$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	\bar{X}	ศ.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. – พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ศ.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.87	-	0.09	-0.33*	-1.13*
ร.ต. – พ.ท. หรือ น.ท.	3.78		-	-0.42*	-1.22*
พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	4.20			-	-0.80*
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	5.00				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ศ.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.(พิเศษ)) ($\bar{X} = 3.87$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.20$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ($\bar{X} = 5.00$)

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ($\bar{X} = 3.78$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.20$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ($\bar{X} = 5.00$)

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.20$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ($\bar{X} = 5.00$)

ตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	\bar{X}	ศ.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. – พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ศ.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.84	-	-0.10	-0.37*	-0.16
ร.ต. – พ.ท. หรือ น.ท.	3.94	-	-	-0.27*	-0.06
พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	4.22	-	-	-	-0.22
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.00	-	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ส.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.(พิเศษ)) ($\bar{X} = 3.84$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.22$)

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ($\bar{X} = 3.94$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.22$)

ตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	\bar{X}	ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตรา เงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. – พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.42	-	-0.40*	-0.89*	-0.58*
ร.ต. – พ.ท. หรือ น.ท. พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	3.82 4.31	-	-0.49*	-	-0.18 -0.31
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.00				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ศ.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.(พิเศษ)) ($\bar{X} = 3.42$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ($\bar{X} = 3.82$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.31$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$)

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ($\bar{X} = 3.82$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.31$)

ตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	\bar{X}	ศ.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. – พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ศ.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.68	-	0.00	-0.42*	-0.82*
ร.ต. – พ.ท. หรือ น.ท.	3.68	-	-	-0.42*	-0.82*
พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	4.09	-	-	-	-0.41*
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.50	-	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ส.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.(พิเศษ)) ($\bar{X} = 3.68$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.09$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.50$)

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ($\bar{X} = 3.68$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.09$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.50$)

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.09$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.50$)

ตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล ในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	\bar{X}	ส.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. – พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ส.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.47	-	-0.10	-0.52*	-1.03*
ร.ต. – พ.ท. หรือ น.ท.	3.48		-	-0.51*	-1.02*
พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	3.99			-	-0.51*
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.50				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ส.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 3.47$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 3.99$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.50$)

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ($\bar{X} = 3.48$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 3.99$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.50$)

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ.หรือ น.อ. – น.อ. (พิเศษ) ($\bar{X} = 3.99$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.50$)

ตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	\bar{X}	ส.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. – พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ส.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	4.32	-	0.28*	-0.08	-0.32
ร.ต. – พ.ท. หรือ น.ท.	4.05		-	-0.36*	0.05
พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	4.41			-	0.41*
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.00				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ส.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.32$) สูงกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ($\bar{X} = 4.05$)

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ($\bar{X} = 4.05$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.41$)

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.41$) สูงกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	\bar{X}	ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตรา เงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. – พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.85	-	0.04	-0.16	-0.15
ร.ต. – พ.ท. หรือ น.ท.	3.81		-	-0.20*	0.19
พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	4.01			-	0.01
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.00				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 1 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ($\bar{X} = 3.81$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	\bar{X}	ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	ร.ต. – พ.ท., น.ท.	พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป
ส.ต., จ.ต. - จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ))	3.59	-	0.12	-0.41*	-0.41*
ร.ต. – พ.ท. หรือ น.ท.	3.60		-	-0.40*	0.40*
พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ))	4.00			-	0.00
ตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป	4.00				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ส.ต., จ.ต. – จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (อัตราเงินเดือน จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 3.59$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.00$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$)

ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ร.ต. – พ.ท., น.ท. ($\bar{X} = 3.60$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พ.อ., น.อ. – พ.อ., น.อ. (อัตราเงินเดือน พ.อ., น.อ. (พิเศษ)) ($\bar{X} = 4.00$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต. ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	19.546	6.515	15.007	0.000*
	ภายในกลุ่ม	171.931	0.434		
	รวม	191.477			
2. สภาพแวดล้อมที่เอื้อสุขลักษณะ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	9.074	3.025	5.852	0.001*
	ภายในกลุ่ม	204.676	0.517		
	รวม	213.750			
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	8.772	2.924	5.822	0.001*
	ภายในกลุ่ม	198.868	0.502		
	รวม	207.640			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	39.145	13.048	29.839	0.000*
	ภายในกลุ่ม	173.165	0.437		
	รวม	212.310			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	11.149	3.716	9.623	0.000*
	ภายในกลุ่ม	152.929	0.386		
	รวม	164.078			
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.376	6.125	17.677	0.000*
	ภายในกลุ่ม	137.214	0.347		
	รวม	155.590			

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.733	1.244	3.120	0.026*
	ภายในกลุ่ม	157.944	.399		
	รวม	161.677			
8. การคำนึงถึงความต้องการ ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	17.759	5.920	18.465	0.000*
	ภายในกลุ่ม	126.951	0.321		
	รวม	144.710			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.909	2.970	9.687	0.000*
	ภายในกลุ่ม	121.401	0.307		
	รวม	130.310			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายได้ พบว่าข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.46 – 4.54

ตารางที่ 4.46 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2.67	-	-0.57*	-0.63*	-0.80*
15,001-30,000 บาท	3.24		-	-0.60	-0.17
30,001-45,000 บาท	3.30			-	-0.50*
มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	3.47				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 2.67$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 3.24$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 3.30$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.47$)

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 3.30$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 4.47 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.69	-	-0.15	-0.25*	-0.50*
15,001-30,000 บาท	3.84		-	-0.10	-0.35*
30,001-45,000 บาท	3.94			-	-0.25*
มากกว่า45,001 บาทขึ้นไป	4.19				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.69$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 3.94$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.19$)

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 3.84$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.19$)

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 3.94$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.19$)

ตารางที่ 4.48 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.56	-	-0.48*	-0.45*	-0.47*
15,001-30,000 บาท	4.04		-	-0.03	-0.01
30,001-45,000 บาท	4.01			-	-0.02
มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	4.02				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.56$) ต่ำกว่าข้าราชการทหาร ที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 4.04$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 4.01$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 4.02$)

ตารางที่ 4.49 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันของข้าราชการทหารด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.04	-	-0.83*	-0.74*	-1.15*
15,001-30,000 บาท	3.87		-	-0.09	-0.32*
30,001-45,000 บาท	3.79			-	-0.41*
มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	4.20				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.04$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 3.87$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 3.79$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.20$)

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 3.87$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.20$)

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 3.79$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 4.50 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน วิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.47	-	-0.41*	-0.20*	-0.53*
15,001-30,000 บาท	3.87		-	-0.13	-0.33*
30,001-45,000 บาท	3.67			-	-0.75*
มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	4.00				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.74$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 3.87$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 3.67$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$)

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 3.87$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$)

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 3.67$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 4.51 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.07	-	-0.64*	-0.49*	-0.75*
15,001-30,000 บาท	3.71		-	-0.15*	-0.11
30,001-45,000 บาท	3.56			-	-0.26*
มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	3.81				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายกลุ่มด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.07$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 3.71$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 3.56$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.81$)

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 3.71$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 3.56$)

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 3.56$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 4.52 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.18	-	0.04	0.06	-0.19
15,001-30,000 บาท	4.14		-	0.03	-0.23*
30,001-45,000 บาท	4.11			-	-0.26*
มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	4.37				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายกลุ่มด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 กลุ่ม ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 4.14$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.37$)

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 4.11$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.37$)

ตารางที่ 4.53 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.47	-	-0.55*	-0.25*	-0.63*
15,001-30,000 บาท	4.01		-	0.30*	-0.08
30,001-45,000 บาท	3.71			-	-0.38*
มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	4.10				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.47$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 4.01$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 3.71$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.10$)

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 4.01$) สูงกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 3.71$)

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 3.71$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.10$)

ตารางที่ 4.54 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกันของข้าราชการทหารด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.29	-	-0.44*	-0.40*	-0.54*
15,001-30,000 บาท	3.72		-	0.31	-0.10
30,001-45,000 บาท	3.69			-	-0.13
มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป	3.69				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.29$) ต่ำกว่าข้าราชการทหาร ที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ($\bar{X} = 3.72$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X} = 3.69$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.69$)

ตารางที่ 4.55 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ
ราชการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	18.787	6.262	14.360	0.000*
	ภายในกลุ่ม	172.691	0.436		
	รวม	191.477			
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	14.079	4.693	9.307	0.000*
	ภายในกลุ่ม	199.671	0.504		
	รวม	213.750			
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	6.804	2.268	4.472	0.004*
	ภายในกลุ่ม	200.836	0.507		
	รวม	207.640			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.380	5.127	10.309	0.000*
	ภายในกลุ่ม	196.930	0.497		
	รวม	212.310			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	6.219	2.073	5.200	0.002*
	ภายในกลุ่ม	157.858	0.399		
	รวม	164.078			
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.182	6.727	19.674	0.000*
	ภายในกลุ่ม	135.408	0.342		
	รวม	155.590			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	6.302	2.101	5.354	0.001*
	ภายในกลุ่ม	155.375	0.392		
	รวม	161.678			
8. การคำนึงถึงความต้องการ ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.404	2.468	7.118	0.000*
	ภายในกลุ่ม	137.306	0.347		
	รวม	144.710			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.498	3.166	10.377	0.000*
	ภายในกลุ่ม	120.812	0.305		
	รวม	130.310			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.56 – 4.63

ตารางที่ 4.56 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	2.89	-	-0.34*	-0.59*	-0.38*
11-20 ปี	3.23		-	-0.25*	-0.03
21-30 ปี	3.48			-	0.22*
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	3.26				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 2.89$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ($\bar{X} = 3.23$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ($\bar{X} = 3.48$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.26$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ($\bar{X} = 3.23$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ($\bar{X} = 3.48$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ($\bar{X} = 3.48$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.26$)

ตารางที่ 4.57 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม
ที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.89	-	0.16	-0.05	-0.42*
11-20 ปี	3.73		-	-0.20*	-0.58*
21-30 ปี	3.93			-	-0.38*
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	4.31				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.89$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.31$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ($\bar{X} = 3.73$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ($\bar{X} = 3.93$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.31$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ($\bar{X} = 3.93$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.31$)

ตารางที่ 4.58 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการ
พัฒนาความรู้ความสามารถ วิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.74	-	-0.27*	-0.35*	-0.23*
11-20 ปี	4.01			-0.08	0.04
21-30 ปี	4.09				0.12
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	3.97				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า
ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน
สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.74$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ
ราชการ 11-20 ปี ($\bar{X} = 4.01$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ($\bar{X} = 4.09$) และต่ำ
กว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.97$)

ตารางที่ 4.59 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.48	-	-0.36*	-0.42*	-0.60*
11-20 ปี	3.83		-	0.06	-0.24*
21-30 ปี	3.89			-	-0.18
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	4.08				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.48$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ($\bar{X} = 3.83$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ($\bar{X} = 3.89$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.08$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ($\bar{X} = 3.83$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.08$)

ตารางที่ 4.60 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.61	-	-0.11	-0.24*	-0.37*
11-20 ปี	3.72		-	-0.13	-0.27*
21-30 ปี	3.85			-	-0.13
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	3.98				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.61$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ($\bar{X} = 3.85$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.98$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ($\bar{X} = 3.72$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.98$)

ตารางที่ 4.61 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล
ในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.20	-	0.41*	-0.59*	-0.53*
11-20 ปี	3.61		-	-0.18*	-0.12
21-30 ปี	3.80			-	0.06*
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	3.74				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.20$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ($\bar{X} = 3.61$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ($\bar{X} = 3.80$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.74$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ($\bar{X} = 3.61$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ($\bar{X} = 3.80$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.74$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ($\bar{X} = 3.80$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 4.62 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุล
ในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	4.15	-	0.12	-0.09	-0.25*
11-20 ปี	4.03		-	-0.21*	-0.37*
21-30 ปี	4.23			-	-0.17
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	4.40				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.62 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.15$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.40$)

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ($\bar{X} = 4.03$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ($\bar{X} = 4.23$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.40$)

ตารางที่ 4.63 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึง
ความต้องการทางสังคม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.61	-	-0.29*	-0.33*	-0.37*
11-20 ปี	3.90		-	-0.04	-0.08
21-30 ปี	3.94			-	-0.04
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	3.98				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.63 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.61$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ($\bar{X} = 3.90$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ($\bar{X} = 3.94$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.98$)

ตารางที่ 4.64 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.41	-	-0.28*	-0.40*	-0.38*
11-20 ปี	3.69		-	-0.12	-0.09
21-30 ปี	3.81			-	-0.03
มากกว่า 31 ปี ขึ้นไป	3.78				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.64 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่

ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.41$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 11-20 ปี ($\bar{X} = 3.69$) ต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการ 21-30 ปี ($\bar{X} = 3.81$) และต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.78$)

5. การวิเคราะห์สถิติอนุมาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 3 ความเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (multiple regression) กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.65 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน (X) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (Y)

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y รวม
X1	.437*	.348*	.330*	.350*	.493*	.292*	.294*	.268*	.476*
X2	.341*	.286*	.291*	.321*	.435*	.580*	.364*	.357*	.371*
X3	.468*	.278*	.329*	.518*	.354*	.484*	.182*	.328*	.424*
X4	.531*	.281*	.384*	.549*	.450*	.500*	.345*	.530*	.620*
X5	.103*	.434*	.202*	.351*	.197*	.455*	.221*	.191*	.332*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.65 เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน (X) ซึ่งประกอบด้วย การปกครองบังคับบัญชา (X1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X2) ความรับผิดชอบ (X3) การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y) ซึ่งมี 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน (Y1) สภาพแวดล้อม (Y2) โอกาสในการพัฒนา (Y3) ความก้าวหน้า (Y4) การบูรณาการ (Y5) สิทธิส่วนบุคคล (Y6) ความสมดุล (Y7) และความต้องการทางสังคม (Y8) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ในช่วง 0.103 – 0.620 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 เมื่อตัวแปร X และ Y มาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise

ตารางที่ 4.66 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการทำนายปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

Model	R	R^2	R^2 change	F	Sig.
1	.620 ^a	.385	.383	249.033	.000 ^a
2	.659 ^b	.434	.431	152.148	.000 ^b
3	.676 ^c	.457	.453	111.238	.000 ^c
4	.681 ^d	.463	.458	85.230	.000 ^d

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X1

c. Predictors: (Constant), X4, X1, X5

d. Predictors: (Constant), X4, X1, X5, X3

e. Dependent Variable: Yรวม

จากตารางที่ 4.66 ตัวแปรอิสระที่นำสู่สมการทำนายมี 4 ตัวแปร คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) การปกครองบังคับบัญชา (X1) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) ความรับผิดชอบ (X3) กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y) การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) สามารถอธิบายความแปรปรวนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.385 ($R^2 = .385$) แสดงว่าลักษณะงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถอธิบายความแปรปรวนที่ส่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 38 (R^2 change = .383)

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่เพิ่มขึ้น คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X1) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.434 ($R^2 = .434$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าลักษณะงานด้านการปกครองบังคับบัญชา (X1) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 43 ($R^2 \text{ change} = .431$)

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่เพิ่มขึ้น คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X5) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.457 ($R^2 = .457$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าลักษณะงานด้านความสำเร็จในการทำงาน (X5) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 45 ($R^2 \text{ change} = .453$)

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่เพิ่มขึ้น คือด้านความรับผิดชอบ (X3) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.463 ($R^2 = .463$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ (X3) มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 46 ($R^2 \text{ change} = .458$)

ดังนั้น ปัจจัยลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) การปกครองบังคับบัญชา (X1) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) ความรับผิดชอบ (X3) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถเขียนในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Bata) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.66

ตารางที่ 4.67 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับปัจจัยลักษณะการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression) ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ

Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig
(Constant)	1.418	.145		9.751	.000
X4	.407	.051	.402	7.977	.000
X1	.274	.043	.268	6.396	.000
X5	.109	.036	.127	3.012	.003
X3	.099	.047	.103	2.090	.037
R = .681		$R^2 = .464$	F= 68.130	Sig. = 000	

จากตารางที่ 4.67 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ (X4) การปกครองบังคับบัญชา (X1) และความสำเร็จในการทำงาน (X5) ความรับผิดชอบ (X3) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยสามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 46 ($R^2 = 0.464$) จึงยอมรับสมมติฐานว่าความเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยสามารถสร้างสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ลักษณะงาน (Y)} = 1.418 + .407 (X4) + .274 (X1) + .109 (X5) + .099 (X3)$$

