บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ทำการแจกแบบสอบถามแก่บุคคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ทั้งหมด 233 ชุด และได้รับตอบกลับคืนมารวมจำนวนทั้งสิ้น 193 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 82.83 โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงาน/ลักษณะงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ดังนี้

3.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample T-Test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) ใช้ศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สายงาน/ลักษณะงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน 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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	75	38.86
หญิง	118	61.14
รวม	**193**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ทั้งหมด 193 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.14 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.86

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0
20 – 30 ปี	53	27.46
31 – 40 ปี	61	31.61
41 – 50 ปี	49	25.38
51 – 60 ปี	30	15.54
รวม	**193**	**100.00**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.61 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.46 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.38 และอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	93	48.19
สมรส	90	46.63
หย่าร้าง/เป็นหม้าย	10	5.18
รวม	**193**	**100.00**

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.19 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 46.63 และสถานภาพหย่าร้าง/เป็นหม้าย คิดเป็นร้อยละ 5.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	34	17.62
ปริญญาตรี	71	36.79
ปริญญาโท	39	20.21
ปริญญาเอก	49	25.39
รวม	**193**	**100.00**

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 36.79 รองลงมาคือ ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 25.39 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 20.21 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.62 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	37	19.17
พนักงานมหาวิทยาลัย	83	43.01
ลูกจ้างประจำ	24	12.44
พนักงานส่วนงาน	40	20.73
อื่นๆ (อาจารย์พิเศษ, สมาชิกสมทบ)	9	4.66
รวม	**193**	**100.00**

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 43.01 รองลงมาคือ พนักงานส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 20.73 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 19.17 ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 12.44 และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 4.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ	73	37.82
สายธุรการ	38	19.69
สายปฏิบัติการ	82	42.49
รวม	**193**	**100.00**

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ส่วนใหญ่มีสายงาน/ลักษณะงานเป็นสายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 42.49 รองลงมาคือ สายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 37.82 และสายธุรการ คิดเป็นร้อยละ 19.69 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	21	10.89
10,000 – 20,000 บาท	88	45.60
20,001 – 30,000 บาท	42	21.76
มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	42	21.76
รวม	**193**	**100.00**

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.60 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.76 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.76 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่คณะเทคนิคการแพทย์

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	8	4.15
1–10 ปี	92	47.67
11–20 ปี	55	28.50
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	38	19.69
รวม	**193**	**100.00**

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.67 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.50 ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.69 และระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.15 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	17 (8.81)	83 (43.01)	85 (44.04)	7 (3.63)	1 (0.52)	3.56 (มาก)	4
2. ในปีที่ผ่านมาไม่ได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	123 (63.73)	42 (21.76)	22 (11.40)	3 (1.55)	3 (1.55)	4.45 (มากที่สุด)	1
3. ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงและกระปรี้กระเปร่า	19 (9.84)	96 (49.74)	69 (35.75)	8 (4.15)	1 (0.52)	3.64 (มาก)	3
4. ได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	36 (18.65)	115 (59.59)	40 (20.73)	2 (1.04)	0 (0.00)	3.96 (มาก)	2
5. มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	10 (5.18)	36 (18.65)	64 (33.16)	49 (25.39)	34 (17.62)	2.68 (ปานกลาง)	6
6. ได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	23 (11.92)	83 (43.01)	67 (34.72)	19 (9.84)	1 (0.52)	3.56 (มาก)	4
7. ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	15 (7.77)	65 (33.68)	69 (35.75)	32 (16.58)	12 (6.22)	3.20 (ปานกลาง)	5
รวม						**3.58 (มาก)**	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ในปีที่ผ่านมาไม่ได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงและกระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี	19 (9.84)	95 (49.22)	72 (37.31)	5 (2.59)	2 (1.04)	3.64 (มาก)	7
2. สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้	20 (10.36)	92 (47.67)	57 (29.53)	18 (9.33)	6 (3.11)	3.53 (มาก)	8
3. มีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	50 (25.91)	111 (57.51)	29 (15.03)	2 (1.04)	1 (0.52)	4.07 (มาก)	1
4. มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	36 (18.65)	105 (54.40)	44 (22.80)	7 (3.63)	1 (0.52)	3.87 (มาก)	3
5. มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	35 (18.13)	94 (48.70)	60 (31.09)	2 (1.04)	2 (1.04)	3.82 (มาก)	5
6. มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	19 (9.84)	105 (54.40)	65 (33.68)	2 (1.04)	2 (1.04)	3.71 (มาก)	6

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ต่อ)

ปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
7. สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้	59 (30.57)	88 (45.60)	44 (22.80)	2 (1.04)	0 (0.00)	4.06 (มาก)	2
8. มีความสุขในการทำงานที่คณะฯ	39 (20.21)	89 (46.11)	60 (22.80)	4 (1.04)	1 (0.00)	3.83 (มาก)	4
9. มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	28 (14.51)	108 (55.96)	52 (26.94)	4 (2.07)	1 (0.52)	3.82 (มาก)	5
รวม						**3.82 (มาก)**	

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ มีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.07 รองลงมา คือ สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีความสุขในการทำงานที่คณะฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	10 (5.18)	104 (53.89)	76 (39.38)	3 (1.55)	0 (0.00)	3.65 (มาก)	4
2. สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้	10 (5.18)	106 (54.92)	70 (36.27)	6 (3.11)	1 (0.52)	3.61 (มาก)	6
3. คนในคณะฯร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	12 (6.22)	103 (53.37)	71 (36.79)	6 (3.11)	1 (0.52)	3.62 (มาก)	5
4. สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	34 (17.62)	130 (67.36)	28 (14.51)	1 (0.52)	0 (0.00)	4.02 (มาก)	1
5. สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้	15 (7.77)	104 (53.89)	69 (35.75)	5 (2.59)	0 (0.00)	3.67 (มาก)	3
6. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	17 (8.81)	81 (41.97)	87 (45.08)	6 (3.11)	2 (1.04)	3.54 (มาก)	7
7. สามารถมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้	17 (8.81)	101 (52.33)	66 (34.20)	8 (4.15)	1 (0.52)	3.65 (มาก)	4
8. ได้รับข้อเสนอที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	14 (7.25)	81 (41.97)	88 (45.60)	10 (5.18)	0 (0.00)	3.51 (มาก)	8
9. ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของทางคณะฯ	30 (15.54)	83 (43.01)	77 (39.90)	3 (1.55)	0 (0.00)	3.73 (มาก)	2
รวม						**3.66 (มาก)**	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.02 รองลงมา คือ ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของทางคณะฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 มีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 สามารถมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 คนในคณะฯร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และได้รับข้อเสนอที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน	23 (11.92)	98 (50.78)	66 (34.20)	6 (3.11)	0 (0.00)	3.72 (มาก)	3
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	20 (10.36)	84 (43.52)	81 (41.97)	7 (3.63)	1 (0.52)	3.60 (มาก)	5
3. มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	36 (18.65)	99 (51.30)	44 (22.80)	10 (5.18)	4 (2.07)	3.79 (มาก)	2
4. ยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯได้	47 (24.35)	100 (51.81)	42 (21.76)	3 (1.55)	1 (0.52)	3.98 (มาก)	1
5. สามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก	30 (15.54)	91 (47.15)	60 (31.09)	12 (6.22)	0 (0.00)	3.72 (มาก)	3
6. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน	18 (9.33)	99 (51.30)	71 (36.79)	4 (2.07)	1 (0.52)	3.67 (มาก)	4

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ต่อ)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
7. มีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้	7 (3.63)	50 (25.91)	93 (48.19)	32 (16.58)	11 (5.70)	3.05 (ปานกลาง)	8
8. คณะฯได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	4 (2.07)	65 (33.68)	94 (48.70)	26 (13.47)	4 (2.07)	3.20 (ปานกลาง)	7
9. มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	16 (8.29)	82 (42.49)	73 (37.82)	19 (9.84)	3 (1.55)	3.46 (มาก)	6
รวม						**3.57** (มาก)	

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 สามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ คณะฯได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	6 (3.11)	94 (48.70)	83 (43.01)	9 (4.66)	1 (0.52)	3.49 (มาก)	9
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้	13 (6.74)	97 (50.26)	70 (36.27)	12 (6.22)	1 (0.52)	3.56 (มาก)	8
3. มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม	61 (31.61)	106 (54.92)	24 (12.44)	2 (1.04)	0 (0.00)	4.17 (มาก)	1
4. มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯ	57 (29.53)	99 (51.30)	37 (19.17)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.10 (มาก)	2
5. ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่	61 (31.61)	55 (28.50)	55 (28.50)	14 (7.25)	8 (4.15)	3.76 (มาก)	6
6. ใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่	43 (22.28)	102 (52.85)	43 (22.28)	4 (2.07)	1 (0.52)	3.94 (มาก)	3
7. มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ	24 (12.44)	83 (43.01)	76 (39.38)	9 (4.66)	1 (0.52)	3.62 (มาก)	7
8. มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	18 (9.33)	93 (48.19)	73 (37.82)	8 (4.15)	1 (0.52)	3.62 (มาก)	7
9. สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ	44 (22.80)	88 (45.60)	54 (27.98)	7 (3.63)	0 (0.00)	3.88 (มาก)	5
10. การทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง	32 (16.58)	113 (58.55)	46 (23.83)	1 (0.52)	1 (0.52)	3.90 (มาก)	4
11. มีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหาร	10 (5.18)	79 (40.93)	87 (45.08)	15 (7.77)	2 (1.04)	3.41 (มาก)	10
รวม						**3.77 (มาก)**	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณทุกปัจจัย ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.17 รองลงมา คือ มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 การทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. สร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	2 (1.04)	33 (17.10)	87 (45.08)	38 (19.69)	33 (17.10)	2.65 (ปานกลาง)	8
2. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	14 (7.25)	71 (36.79)	85 (44.04)	19 (9.84)	4 (2.07)	3.37 (ปานกลาง)	4
3. สามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	22 (11.40)	75 (38.86)	90 (46.63)	6 (3.11)	0 (0.00)	3.59 (มาก)	3
4. ไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้	76 (39.38)	57 (29.53)	49 (25.39)	10 (5.18)	1 (0.52)	4.02 (มาก)	1
5. มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้	3 (1.55)	62 (32.12)	97 (50.26)	25 (12.95)	6 (3.11)	3.16 (ปานกลาง)	7
6. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ	16 (8.29)	56 (29.02)	99 (51.30)	19 (9.84)	3 (1.55)	3.33 (ปานกลาง)	5
7. มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	11 (5.70)	52 (26.94)	105 (54.40)	18 (9.33)	7 (3.63)	3.22 (ปานกลาง)	6
8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	20 (10.36)	100 (51.81)	65 (33.68)	7 (3.63)	1 (0.52)	3.68 (มาก)	2
รวม						**3.38 (ปานกลาง)**	

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	23 (11.92)	105 (54.40)	56 (29.02)	5 (2.59)	4 (2.07)	3.72 (มาก)

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ลำดับ
1. ด้านร่างกาย	3.58	มาก	4
2. ด้านจิตใจ	3.82	มาก	1
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.66	มาก	3
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.57	มาก	5
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.79	มาก	2
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.38	ปานกลาง	6

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1. <u>จำแนกตามเพศ</u>

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	Sig.
1. ด้านร่างกาย	ชาย	3.67	0.457	2.205	0.029*
	หญิง	3.52	0.462		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 118 คน

จากตารางที่ 17 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ในขณะที่บุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.029) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 19

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ชาย	3.73	0.723	0.257	0.798
	หญิง	3.70	0.830		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 118 คน

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ในขณะที่บุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.798)

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	Sig.
1. มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	ชาย	3.00	1.115	3.194	0.002*
	หญิง	2.48	1.084		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 75 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 118 คน

ปัจจัยย่อยมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอของบุคลากรเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ในขณะที่บุคลากรเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.002) โดยบุคลากรเพศชาย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มากกว่า บุคลากรเพศหญิง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. <u>จำแนกตามอายุ</u>

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ด้านจิตใจ	20-30 ปี	3.81	0.476	6.389	0.000*
	31-40 ปี	3.63	0.592		
	41-50 ปี	3.90	0.379		
	51-60 ปี	4.08	0.398		
2. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	20-30 ปี	3.81	0.447	4.212	0.007*
	31-40 ปี	3.51	0.493		
	41-50 ปี	3.69	0.408		
	51-60 ปี	3.68	0.414		
3. ด้านสิ่งแวดล้อม	20-30 ปี	3.67	0.564	4.349	0.005*
	31-40 ปี	3.37	0.581		
	41-50 ปี	3.69	0.507		
	51-60 ปี	3.64	0.485		
4. ด้านจิตวิญญาณ	20-30 ปี	3.76	0.400	5.312	0.002*
	31-40 ปี	3.60	0.431		
	41-50 ปี	3.91	0.510		
	51-60 ปี	3.90	0.472		
5. ด้านความมั่นคงในชีวิต	20-30 ปี	3.25	0.374	9.308	0.000*
	31-40 ปี	3.25	0.435		
	41-50 ปี	3.54	0.372		
	51-60 ปี	3.60	0.416		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 53 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 61 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 49 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 30 คน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 20 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 22

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.007) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 23

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.005) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 24

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.002) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 25

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 26

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	20-30 ปี	3.85	0.744	7.311	0.000*
	31-40 ปี	3.34	0.772		
	41-50 ปี	3.90	0.743		
	51-60 ปี	3.93	0.740		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 53 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 61 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 49 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 30 คน

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.81	-	0.050	0.356	0.016*
31-40 ปี	3.63		-	0.004*	0.000*
41-50 ปี	3.90			-	0.111
51-60 ปี	4.08				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.81	-	0.001*	0.186	0.208
31-40 ปี	3.51		-	0.040*	0.098
41-50 ปี	3.69			-	0.911
51-60 ปี	3.68				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.67	-	0.004*	0.831	0.786
31-40 ปี	3.37		-	0.002*	0.029*
41-50 ปี	3.69			-	0.653
51-60 ปี	3.64				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.76	-	0.054	0.104	0.186
31-40 ปี	3.60		-	0.000*	0.003*
41-50 ปี	3.91			-	0.931
51-60 ปี	3.90				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.25	-	0.928	0.001*	0.000*
31-40 ปี	3.25		-	0.000*	0.000*
41-50 ปี	3.54			-	0.518
51-60 ปี	3.60				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

4. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.85	-	0.000*	0.743	0.624
31-40 ปี	3.34		-	0.000*	0.001*
41-50 ปี	3.90			-	0.839
51-60 ปี	3.93				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้	20-30 ปี	3.75	0.897	3.413	0.019*
	31-40 ปี	3.30	0.919		
	41-50 ปี	3.43	0.890		
	51-60 ปี	3.77	0.858		

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
2. มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	20-30 ปี	3.75	0.705	6.967	0.000*
	31-40 ปี	3.61	0.842		
	41-50 ปี	4.12	0.634		
	51-60 ปี	4.20	0.714		
3. มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	20-30 ปี	3.81	0.786	3.053	0.030*
	31-40 ปี	3.61	0.802		
	41-50 ปี	3.94	0.689		
	51-60 ปี	4.07	0.740		
4. มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	20-30 ปี	3.74	0.625	4.068	0.008*
	31-40 ปี	3.51	0.829		
	41-50 ปี	3.73	0.531		
	51-60 ปี	4.03	0.669		
5. สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้	20-30 ปี	3.72	0.769	6.542	0.000*
	31-40 ปี	4.07	0.750		
	41-50 ปี	4.22	0.621		
	51-60 ปี	4.37	0.765		
6. มีความสุขในการทำงานที่คณะฯ	20-30 ปี	3.83	0.753	8.694	0.000*
	31-40 ปี	3.48	0.829		
	41-50 ปี	4.06	0.659		
	51-60 ปี	4.20	0.664		
7. มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	20-30 ปี	3.94	0.569	2.843	0.039*
	31-40 ปี	3.64	0.837		
	41-50 ปี	3.78	0.743		
	51-60 ปี	4.03	0.556		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 53 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 61 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 49 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 30 คน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.019) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 30

ปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.030) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 31

ปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.008) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 32

ปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

(P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 33

ปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 34

ปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.039) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.75	-	0.007*	0.068	0.954
31-40 ปี	3.30		-	0.439	0.019*
41-50 ปี	3.43			-	0.105
51-60 ปี	3.77				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.75	-	0.285	0.013*	0.009*
31-40 ปี	3.61		-	0.000*	0.000*
41-50 ปี	4.12			-	0.650
51-60 ปี	4.20				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

4. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.81	-	0.153	0.399	0.143
31-40 ปี	3.61		-	0.024*	0.007*
41-50 ปี	3.94			-	0.469
51-60 ปี	4.07				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี
2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.74	-	0.077	0.993	0.058
31-40 ปี	3.51		-	0.085	0.001*
41-50 ปี	3.73			-	0.061
51-60 ปี	4.03				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 32 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ดังนี้

บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.72	-	0.011*	0.001*	0.000*
31-40 ปี	4.07		-	0.256	0.065
41-50 ปี	4.22			-	0.400
51-60 ปี	4.37				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.83	-	0.012*	0.118	0.031*
31-40 ปี	3.48		-	0.000*	0.000*
41-50 ปี	4.06			-	0.421
51-60 ปี	4.20				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 34 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี
2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี
3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี
4. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.94	-	0.023*	0.232	0.578
31-40 ปี	3.64		-	0.316	0.013*
41-50 ปี	3.78			-	0.117
51-60 ปี	4.03				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 35 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. มีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	20-30 ปี	3.91	0.529	8.539	0.000*
	31-40 ปี	3.36	0.606		
	41-50 ปี	3.63	0.487		
	51-60 ปี	3.67	0.711		
2. สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้	20-30 ปี	3.85	0.662	4.629	0.004*
	31-40 ปี	3.41	0.692		
	41-50 ปี	3.65	0.631		
	51-60 ปี	3.53	0.507		
3. สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้	20-30 ปี	3.85	0.632	4.664	0.004*
	31-40 ปี	3.43	0.718		
	41-50 ปี	3.76	0.596		
	51-60 ปี	3.70	0.535		
4. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	20-30 ปี	3.83	0.727	5.338	0.001*
	31-40 ปี	3.30	0.782		
	41-50 ปี	3.51	0.617		
	51-60 ปี	3.60	0.724		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 53 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 49 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 61 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 30 คน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 37

ปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.004) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 38

ปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.004) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.001) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 40

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.91	-	0.000*	0.018*	0.071
31-40 ปี	3.36		-	0.015*	0.018*
41-50 ปี	3.63			-	0.799
51-60 ปี	3.67				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

4. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.85	-	0.000*	0.126	0.033*
31-40 ปี	3.41		-	0.050	0.390
41-50 ปี	3.65			-	0.423
51-60 ปี	3.53				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 38 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.85	-	0.001*	0.459	0.308
31-40 ปี	3.43		-	0.008*	0.056
41-50 ปี	3.76			-	0.710
51-60 ปี	3.70				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 39 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.83	-	0.000*	0.026*	0.163
31-40 ปี	3.30		-	0.120	0.059
41-50 ปี	3.51			-	0.591
51-60 ปี	3.60				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 40 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	20-30 ปี	3.81	0.833	4.790	0.003*
	31-40 ปี	3.48	1.026		
	41-50 ปี	4.02	0.721		
	51-60 ปี	4.03	0.669		
2. ยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯ ได้	20-30 ปี	4.02	0.665	4.042	0.008*
	31-40 ปี	3.72	0.839		
	41-50 ปี	4.18	0.697		
	51-60 ปี	4.10	0.712		
3. มีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้	20-30 ปี	3.17	0.802	4.813	0.003*
	31-40 ปี	2.70	0.901		
	41-50 ปี	3.24	0.830		
	51-60 ปี	3.23	0.971		
4. คณะฯได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	20-30 ปี	3.47	0.668	5.473	0.001*
	31-40 ปี	2.97	0.816		
	41-50 ปี	3.33	0.718		
	51-60 ปี	3.00	0.788		
5. มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	20-30 ปี	3.57	0.821	3.450	0.018*
	31-40 ปี	3.20	0.946		
	41-50 ปี	3.67	0.718		
	51-60 ปี	3.47	0.730		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 53 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 61 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 49 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 30 คน

จากตารางที่ 41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อายุระหว่าง 20-30 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.003) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 42

ปัจจัยย่อยยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯได้ของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.008) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 43

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้ของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.003) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 44

ปัจจัยย่อยคณะฯได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.003) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

ปัจจัยย่อยมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.003) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 46

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.81	-	0.037*	0.217	0.256
31-40 ปี	3.48		-	0.001*	0.004*
41-50 ปี	4.02			-	0.948
51-60 ปี	4.03				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 42 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 43 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯ ได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	4.02	-	0.033*	0.262	0.632
31-40 ปี	3.72		-	0.001*	0.023*
41-50 ปี	4.18			-	0.626
51-60 ปี	4.10				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯได้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯได้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯได้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 44 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.17	-	0.005*	0.663	0.749
31-40 ปี	2.70		-	0.001*	0.007*
41-50 ปี	3.24			-	0.954
51-60 ปี	3.23				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 44 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยคณะฯได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.47	-	0.000*	0.329	0.006*
31-40 ปี	2.97		-	0.013*	0.845
41-50 ปี	3.33			-	0.061
51-60 ปี	3.00				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 45 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคณะฯได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคณะฯได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคณะฯได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคณะฯได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.57	-	0.018*	0.512	0.599
31-40 ปี	3.20		-	0.003*	0.144
41-50 ปี	3.67			-	0.281
51-60 ปี	3.47				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 46 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้	20-30 ปี	3.53	0.723	6.627	0.000*
	31-40 ปี	3.28	0.686		
	41-50 ปี	3.80	0.645		
	51-60 ปี	3.83	0.791		
2. มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯ	20-30 ปี	4.13	0.652	4.718	0.003*
	31-40 ปี	3.85	0.703		
	41-50 ปี	4.31	0.683		
	51-60 ปี	4.23	0.626		

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
3. ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่	20-30 ปี	3.45	0.932	5.891	0.001*
	31-40 ปี	3.56	1.162		
	41-50 ปี	4.24	0.990		
	51-60 ปี	3.93	1.172		
4. การทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง	20-30 ปี	3.85	0.568	7.826	0.000*
	31-40 ปี	3.62	0.734		
	41-50 ปี	4.16	0.688		
	51-60 ปี	4.13	0.507		
5. มีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหาร	20-30 ปี	3.42	0.770	3.538	0.016*
	31-40 ปี	3.20	0.792		
	41-50 ปี	3.51	0.681		
	51-60 ปี	3.70	0.651		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 53 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 61 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 49 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 30 คน

จากตารางที่ 47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 48

ปัจจัยย่อยมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อายุระหว่าง 20-30 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.003) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 49

ปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.001) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 50

ปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 51

ปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหารของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.016) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 52

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 48 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.53	-	0.060	0.057	0.059
31-40 ปี	3.28		-	0.000*	0.001*
41-50 ปี	3.80			-	0.819
51-60 ปี	3.83				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 48 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี
2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 49 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	4.13	-	0.028*	0.193	0.511
31-40 ปี	3.85		-	0.001*	0.012*
41-50 ปี	4.31			-	0.641
51-60 ปี	4.23				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 49 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.45	-	0.601	0.000*	0.049*
31-40 ปี	3.56		-	0.001*	0.114
41-50 ปี	4.24			-	0.207
51-60 ปี	3.93				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 50 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.85	-	0.065	0.015*	0.056
31-40 ปี	3.62		-	0.000*	0.001*
41-50 ปี	4.16			-	0.842
51-60 ปี	4.13				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 51 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี
2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี
3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหารของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.42	-	0.117	0.517	0.093
31-40 ปี	3.20		-	0.028*	0.003*
41-50 ปี	3.51			-	0.269
51-60 ปี	3.70				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 52 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหารมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหารมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	20-30 ปี	3.25	0.806	7.710	0.000*
	31-40 ปี	3.08	0.802		
	41-50 ปี	3.59	0.734		
	51-60 ปี	3.83	0.874		
2. สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	20-30 ปี	3.38	0.657	3.843	0.011*
	31-40 ปี	3.51	0.722		
	41-50 ปี	3.76	0.693		
	51-60 ปี	3.83	0.834		
3. มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้	20-30 ปี	3.06	0.718	3.287	0.022*
	31-40 ปี	2.98	0.846		
	41-50 ปี	3.37	0.698		
	51-60 ปี	3.37	0.809		
4. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ	20-30 ปี	3.04	0.649	8.237	0.000*
	31-40 ปี	3.18	0.940		
	41-50 ปี	3.51	0.681		
	51-60 ปี	3.83	0.791		

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
5. มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	20-30 ปี	3.11	0.800	3.104	0.028*
	31-40 ปี	3.03	0.966		
	41-50 ปี	3.43	0.764		
	51-60 ปี	3.43	0.568		
6. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	20-30 ปี	3.68	0.644	2.921	0.035*
	31-40 ปี	3.48	0.673		
	41-50 ปี	3.86	0.764		
	51-60 ปี	3.80	0.847		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 53 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 49 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 61 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 30 คน

จากตารางที่ 53 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามอายุ พบว่า ปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 54

ปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.011) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 55

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้ของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.022) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 56

ปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 57

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.028) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 58

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.035) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 59

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 54 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.25	-	0.277	0.030*	0.001*
31-40 ปี	3.08		-	0.001*	0.000*
41-50 ปี	3.59			-	0.193
51-60 ปี	3.83				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 54 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

4. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 55 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.38	-	0.332	0.008*	0.006*
31-40 ปี	3.51		-	0.074	0.043*
41-50 ปี	3.76			-	0.638
51-60 ปี	3.83				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 55 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี
2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี
3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.06	-	0.614	0.043*	0.080
31-40 ปี	2.98		-	0.010*	0.027*
41-50 ปี	3.37			-	0.997
51-60 ปี	3.37				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 56 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้มากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 57 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.04	-	0.332	0.003*	0.000*
31-40 ปี	3.18		-	0.029*	0.000*
41-50 ปี	3.51			-	0.076
51-60 ปี	3.83				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 57 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

4. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ตารางที่ 58 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.75	-	0.601	0.053	0.089
31-40 ปี	3.30		-	0.013*	0.029*
41-50 ปี	3.43			-	0.980
51-60 ปี	3.77				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 58 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 59 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.68	-	0.132	0.213	0.463
31-40 ปี	3.48		-	0.006*	0.044*
41-50 ปี	3.86			-	0.732
51-60 ปี	3.80				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 59 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3. <u>จำแนกตามสถานภาพ</u>

ตารางที่ 60 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ด้านจิตใจ	โสด	3.72	0.487	3.405	0.035*
	สมรส	3.90	0.513		
	หย่าร้าง/เป็นหม้าย	3.98	0.459		
2. ด้านความมั่นคงในชีวิต	โสด	3.28	0.398	5.595	0.004*
	สมรส	3.45	0.440		
	หย่าร้าง/เป็นหม้าย	3.61	0.346		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามโสด จำนวน 93 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสมรส จำนวน 90 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามหย่าร้าง/เป็นหม้าย จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 60 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/เป็นหม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.035) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 62

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/เป็นหม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.004) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 63

ตารางที่ 61 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	โสด	3.73	0.796	0.126	0.882
	สมรส	3.69	0.802		
	หย่าร้าง/เป็นหม้าย	3.80	0.632		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามโสด จำนวน 93 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสมรส จำนวน 90 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามหย่าร้าง/เป็นหม้าย จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 61 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/เป็นหม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.882)

ตารางที่ 62 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง/เป็นหม้าย
โสด	3.72	-	0.018*	0.124
สมรส	3.90		-	0.629
หย่าร้าง/เป็นหม้าย	3.98			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 62 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ดังนี้

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 63 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง/เป็นหม้าย
โสด	3.28	-	0.006*	0.017*
สมรส	3.45		-	0.247
หย่าร้าง/เป็นหม้าย	3.61			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 63 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด

2. บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/เป็นหม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 64 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. มีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	โสด	3.95	0.697	3.049	0.050*
	สมรส	4.20	0.706		
	หย่าร้าง/เป็นหม้าย	4.10	0.568		
2. มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	โสด	3.71	0.731	4.044	0.019*
	สมรส	4.02	0.779		
	หย่าร้าง/เป็นหม้าย	4.00	0.816		
3. สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้	โสด	3.84	0.727	7.997	0.000*
	สมรส	4.26	0.712		
	หย่าร้าง/เป็นหม้าย	4.30	0.949		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามโสด จำนวน 93 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามสมรส จำนวน 90 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามหย่าร้าง/เป็นหม้าย จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 64 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ สถานภาพหย่าร้าง/เป็นหม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.050) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 65

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ สถานภาพหย่าร้าง/เป็นหม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.019) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 66

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ของบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/เป็นหม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 67

ตารางที่ 65 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง/เป็นหม้าย
โสด	3.95	-	0.015*	0.508
สมรส	4.20		-	0.667
หย่าร้าง/เป็นหม้าย	4.10			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 65 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ดังนี้

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเองมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 66 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง/เป็นหม้าย
โสด	3.71	-	0.006*	0.251
สมรส	4.02		-	0.930
หย่าร้าง/เป็นหม้าย	4.00			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 66 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ดังนี้

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 67 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง/เป็นหม้าย
โสด	3.84	-	0.000*	0.060
สมรส	4.26		-	0.856
หย่าร้าง/เป็นหม้าย	4.30			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 67 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ดังนี้

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 68 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	โสด	3.25	0.816	3.427	0.034*
	สมรส	3.44	0.836		
	หย่าร้าง/เป็นหม้าย	3.90	0.876		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามโสด จำนวน 93 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสมรส จำนวน 90 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามหย่าร้าง/เป็นหม้าย จำนวน 10 คน

จากตารางที่ 68 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/เป็นหม้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.034) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 69

ตารางที่ 69 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หย่าร้าง/เป็นหม้าย
โสด	3.25	-	0.109	0.019*
สมรส	3.44		-	0.101
หย่าร้าง/เป็นหม้าย	3.90			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 69 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ดังนี้

บุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/เป็นหม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด

4. <u>จำแนกตามระดับการศึกษา</u>

ตารางที่ 70 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.68	0.428	6.786	0.000*
	ปริญญาตรี	3.64	0.465		
	ปริญญาโท	3.79	0.306		
	ปริญญาเอก	4.00	0.517		
2. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.29	0.288	6.541	0.000*
	ปริญญาตรี	3.25	0.374		
	ปริญญาโท	3.46	0.420		
	ปริญญาเอก	3.56	0.506		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 71 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาปริญญาโท จำนวน 39 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 49 คน

จากตารางที่ 70 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 72

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 73

ตารางที่ 71 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.65	0.597	0.557	0.644
	ปริญญาตรี	3.65	0.864		
	ปริญญาโท	3.79	0.570		
	ปริญญาเอก	3.80	0.935		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 71 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาปริญญาโท จำนวน 39 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 49 คน

จากตารางที่ 71 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.644)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 72 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.68	-	0.706	0.311	0.001*
ปริญญาตรี	3.64		-	0.113	0.000*
ปริญญาโท	3.79			-	0.025*
ปริญญาเอก	4.00				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 72 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

3. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 73 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.29	-	0.666	0.070	0.004*
ปริญญาตรี	3.25		-	0.010*	0.000*
ปริญญาโท	3.46			-	0.282
ปริญญาเอก	3.56				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 73 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

3. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 74 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.44	0.660	3.244	0.023*
	ปริญญาตรี	3.41	0.803		
	ปริญญาโท	3.69	0.468		
	ปริญญาเอก	3.78	0.798		
2. มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	0.778	5.470	0.001*
	ปริญญาตรี	4.06	0.674		
	ปริญญาโท	4.13	0.522		
	ปริญญาเอก	4.49	0.617		
3. ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.97	0.834	4.037	0.008*
	ปริญญาตรี	3.41	1.063		
	ปริญญาโท	3.95	0.944		
	ปริญญาเอก	3.98	1.315		
4. ใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.79	0.808	4.295	0.006*
	ปริญญาตรี	3.87	0.773		
	ปริญญาโท	3.79	0.695		
	ปริญญาเอก	4.27	0.670		

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 74 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
5. มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.35	0.734	2.994	0.032*
	ปริญญาตรี	3.58	0.805		
	ปริญญาโท	3.64	0.628		
	ปริญญาเอก	3.86	0.842		
6. มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.26	0.790	4.053	0.008*
	ปริญญาตรี	3.62	0.704		
	ปริญญาโท	3.67	0.577		
	ปริญญาเอก	3.82	0.782		
7. สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.85	0.744	4.628	0.004*
	ปริญญาตรี	3.72	0.796		
	ปริญญาโท	3.74	0.751		
	ปริญญาเอก	4.22	0.798		
8. การทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.76	0.654	3.830	0.011*
	ปริญญาตรี	3.76	0.620		
	ปริญญาโท	3.97	0.584		
	ปริญญาเอก	4.14	0.791		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 71 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาปริญญาโท จำนวน 39 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 49 คน

จากตารางที่ 74 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.023) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 75

ปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.001) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 76

ปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ระดับปริญญาโท และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.008) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 77

ปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่ของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.006) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 78

ปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.032) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 79

ปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.008) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 80

ปัจจัยย่อยสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.004) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 81

ปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.011) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 82

ตารางที่ 75 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.44	-	0.828	0.140	0.039*
ปริญญาตรี	3.41		-	0.050*	0.007*
ปริญญาโท	3.69			-	0.592
ปริญญาเอก	3.78				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 75 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้มากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้มากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

3. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้มากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 76 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	-	0.679	0.403	0.001*
ปริญญาตรี	4.06		-	0.581	0.000*
ปริญญาโท	4.13			-	0.011*
ปริญญาเอก	4.49				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 76 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

3. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 77 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.97	-	0.013*	0.931	0.970
ปริญญาตรี	3.41		-	0.013*	0.005*
ปริญญาโท	3.95			-	0.894
ปริญญาเอก	3.98				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 77 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี
2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี
3. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 78 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.79	-	0.608	0.997	0.005*
ปริญญาตรี	3.87		-	0.596	0.005*
ปริญญาโท	3.79			-	0.003*
ปริญญาเอก	4.27				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 78 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่มากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่มากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

3. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่มากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 79 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.35	-	0164	0.112	0.004*
ปริญญาตรี	3.58		-	0.679	0.052
ปริญญาโท	3.64			-	0.192
ปริญญาเอก	3.86				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 79 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ดังนี้

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 80 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.26	-	0.019*	0.018*	0.001*
ปริญญาตรี	3.62		-	0.743	0.142
ปริญญาโท	3.67			-	0.332
ปริญญาเอก	3.82				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 80 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

3. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 81 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.85	-	0.408	0.550	0.034*
ปริญญาตรี	3.72		-	0.871	0.001*
ปริญญาโท	3.74			-	0.004*
ปริญญาเอก	4.22				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 81 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

3. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 82 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.76	-	0.976	0.182	0.012*
ปริญญาตรี	3.76		-	0.109	0.002*
ปริญญาโท	3.97			-	0.240
ปริญญาเอก	4.14				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 82 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 83 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.44	0.660	6.377	0.000*
	ปริญญาตรี	3.39	0.665		
	ปริญญาโท	3.62	0.747		
	ปริญญาเอก	3.94	0.747		
2. ไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.76	0.955	4.866	0.003*
	ปริญญาตรี	3.82	1.060		
	ปริญญาโท	4.15	0.812		
	ปริญญาเอก	4.39	0.759		
3. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.18	0.673	6.823	0.000*
	ปริญญาตรี	3.07	0.704		
	ปริญญาโท	3.46	0.756		
	ปริญญาเอก	3.69	0.983		
4. มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.06	0.983	2.944	0.034*
	ปริญญาตรี	3.06	0.791		
	ปริญญาโท	3.41	0.595		
	ปริญญาเอก	3.41	0.888		

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 71 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาปริญญาโท จำนวน 39 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 49 คน

จากตารางที่ 83 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม ของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 84

ปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.003) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 85

ปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 86

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.034) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 87

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 84 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.44	-	0.750	0.292	0.002*
ปริญญาตรี	3.39		-	0.116	0.000*
ปริญญาโท	3.62			-	0.033*
ปริญญาเอก	3.94				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 84 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

3. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 85 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.76	-	0.787	0.074	0.003*
ปริญญาตรี	3.82		-	0.069	0.001*
ปริญญาโท	4.15			-	0.240
ปริญญาเอก	4.39				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 85 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้มากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้มากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 86 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.18	-	0.520	0.125	0.004*
ปริญญาตรี	3.07		-	0.014*	0.000*
ปริญญาโท	3.46			-	0.172
ปริญญาเอก	3.69				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 86 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

3. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 87 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.06	-	0.988	0.069	0.058
ปริญญาตรี	3.06		-	0.032*	0.022*
ปริญญาโท	3.41			-	0.991
ปริญญาเอก	3.41				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 87 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5. <u>จำแนกตามตำแหน่งงาน</u>

ตารางที่ 88 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ข้าราชการฯ	3.78	0.390	3.138	0.016*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.60	0.429		
	ลูกจ้างประจำ	3.62	0.452		
	พนักงานส่วนงาน	3.63	0.536		
	อื่นๆ	4.07	0.427		
2. ด้านจิตวิญญาณ	ข้าราชการฯ	4.06	0.476	5.638	0.000*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.75	0.433		
	ลูกจ้างประจำ	3.63	0.456		
	พนักงานส่วนงาน	3.61	0.429		
	อื่นๆ	3.87	0.439		
3. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ข้าราชการฯ	3.59	0.457	5.415	0.001*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.39	0.419		
	ลูกจ้างประจำ	3.30	0.306		
	พนักงานส่วนงาน	3.18	0.409		
	อื่นๆ	3.44	0.325		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการฯ จำนวน 37 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 83 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 24 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานส่วนงาน จำนวน 40 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 9 คน

จากตารางที่ 88 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ ข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 พนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.016) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 90

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และพนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 91

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และพนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.001) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 92

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 89 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ข้าราชการฯ	3.95	0.743	2.387	0.053
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.66	0.753		
	ลูกจ้างประจำ	3.54	0.833		
	พนักงานส่วนงาน	3.60	0.871		
	อื่นๆ	4.22	0.441		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการฯ จำนวน 37 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 83 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 24 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานส่วนงาน จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 9 คน

จากตารางที่ 89 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 พนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.053)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 90 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	3.78	-	0.035*	0.155	0.136	0.084
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.60		-	0.848	0.687	0.003*
ลูกจ้างประจำ	3.62			-	0.898	0.010*
พนักงานส่วนงาน	3.63				-	0.008*
อื่นๆ	4.07					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 90 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 91 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	4.09	-	0.001*	0.000*	0.000*	0.256
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.77		-	0.252	0.120	0.436
ลูกจ้างประจำ	3.62			-	0.895	0.168
พนักงานส่วนงาน	3.68				-	0.121
อื่นๆ	3.84					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 91 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 92 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	3.59	-	0.016*	0.008*	0.000*	0.347
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.39		-	0.346	0.008*	0.713
ลูกจ้างประจำ	3.33			-	0.254	0.374
พนักงานส่วนงาน	3.17				-	0.083
อื่นๆ	3.48					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 92 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 93 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้	ข้าราชการฯ	3.81	0.518	4.723	0.001*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.49	0.592		
	ลูกจ้างประจำ	3.50	0.659		
	พนักงานส่วนงาน	3.58	0.781		
	อื่นๆ	4.33	0.707		
2. สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้	ข้าราชการฯ	3.73	0.693	2.781	0.028*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.63	0.599		
	ลูกจ้างประจำ	3.58	0.584		
	พนักงานส่วนงาน	3.60	0.744		
	อื่นๆ	4.33	0.500		
3. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	ข้าราชการฯ	3.57	0.765	3.163	0.015*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.43	0.684		
	ลูกจ้างประจำ	3.58	0.717		
	พนักงานส่วนงาน	3.55	0.815		
	อื่นๆ	4.33	0.500		
4. สามารถมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้	ข้าราชการฯ	3.95	0.621	3.492	0.009*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.55	0.685		
	ลูกจ้างประจำ	3.38	0.924		
	พนักงานส่วนงาน	3.65	0.700		
	อื่นๆ	4.00	0.500		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการฯ จำนวน 37 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 83 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 24 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานส่วนงาน จำนวน 40 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 9 คน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 93 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 พนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.001) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 94

ปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 พนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.028) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 95

ปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 พนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.015) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 96

ปัจจัยย่อยสามารถมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้ของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 พนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.009) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 97

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 94 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	3.81	-	0.013*	0.064	0.106	0.028*
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.49		-	0.967	0.509	0.000*
ลูกจ้างประจำ	3.50			-	0.649	0.001*
พนักงานส่วนงาน	3.58				-	0.001*
อื่นๆ	4.33					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 94 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

5. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 95 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	3.73	-	0.419	0.387	0.379	0.013*
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.63		-	0.773	0.831	0.002*
ลูกจ้างประจำ	3.58			-	0.920	0.003*
พนักงานส่วนงาน	3.60				-	0.002*
อื่นๆ	4.33					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 95 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 96 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	3.57	-	0.353	0.934	0.916	0.005*
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.43		-	0.375	0.407	0.001*
ลูกจ้างประจำ	3.58			-	0.859	0.009*
พนักงานส่วนงาน	3.55				-	0.004*
อื่นๆ	4.33					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 96 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 97 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	3.95	-	0.005*	0.002*	0.067	0.837
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.55		-	0.273	0.480	0.073
ลูกจ้างประจำ	3.38			-	0.132	0.024*
พนักงานส่วนงาน	3.65				-	0.179
อื่นๆ	4.00					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 97 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเพื่อนสามารถมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานได้มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 98 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อย ด้านจิตวิญญาณ	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้	ข้าราชการฯ	4.00	0.577	5.246	0.000*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.48	0.739		
	ลูกจ้างประจำ	3.50	0.722		
	พนักงานส่วนงาน	3.33	0.764		
	อื่นๆ	3.78	0.441		
2. มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม	ข้าราชการฯ	4.46	0.650	3.566	0.008*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	4.20	0.600		
	ลูกจ้างประจำ	3.88	0.797		
	พนักงานส่วนงาน	4.03	0.698		
	อื่นๆ	4.11	0.601		
3. ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่	ข้าราชการฯ	4.30	0.878	4.257	0.003*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.75	1.208		
	ลูกจ้างประจำ	3.83	0.963		
	พนักงานส่วนงาน	3.38	1.005		
	อื่นๆ	3.22	0.833		
4. ใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่	ข้าราชการฯ	4.22	0.787	3.099	0.017*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.87	0.658		
	ลูกจ้างประจำ	3.58	0.929		
	พนักงานส่วนงาน	4.05	0.783		
	อื่นๆ	4.00	0.500		
5. มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ	ข้าราชการฯ	3.89	0.906	2.679	0.033*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.65	0.688		
	ลูกจ้างประจำ	3.25	0.737		
	พนักงานส่วนงาน	3.55	0.749		
	อื่นๆ	3.56	1.014		

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 98 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านจิตวิญญาณ	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
6. มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	ข้าราชการฯ	3.81	0.811	4.689	0.001*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.61	0.641		
	ลูกจ้างประจำ	3.13	0.900		
	พนักงานส่วนงาน	3.63	0.628		
	อื่นๆ	4.11	0.601		
7. การทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง	ข้าราชการฯ	4.22	0.712	4.689	0.001*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.90	0.692		
	ลูกจ้างประจำ	3.75	0.608		
	พนักงานส่วนงาน	3.63	0.586		
	อื่นๆ	4.22	0.441		
8. มีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหาร	ข้าราชการฯ	3.59	0.725	2.206	0.004*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.42	0.718		
	ลูกจ้างประจำ	3.58	0.717		
	พนักงานส่วนงาน	3.05	0.783		
	อื่นๆ	3.78	0.667		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการฯ จำนวน 37 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 83 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 24 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานส่วนงาน จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 9 คน

จากตารางที่ 98 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และพนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 99

ปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 พนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.008) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 100

ปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ ของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 พนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.003) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 101

ปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่ ของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ พนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.017) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 102

ปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 พนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.033) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 103

ปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 พนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.001) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 104

ปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการฯ และตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และพนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.001) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 105

ปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหารของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และพนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.004) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 106

ตารางที่ 99 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	4.00	-	0.000*	0.007*	0.000*	0.396
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.48		-	0.912	0.248	0.232
ลูกจ้างประจำ	3.50			-	0.337	0.314
พนักงานส่วนงาน	3.33				-	0.083
อื่นๆ	3.78					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 99 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

ตารางที่ 100 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	4.46	-	0.051	0.001*	0.004*	0.155
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.20		-	0.032*	0.157	0.685
ลูกจ้างประจำ	3.88			-	0.378	0.359
พนักงานส่วนงาน	4.03				-	0.723
อื่นๆ	4.11					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 100 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

ตารางที่ 101 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	4.30	-	0.010*	0.098	0.000*	0.007*
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.75		-	0.727	0.071	0.162
ลูกจ้างประจำ	3.83			-	0.098	0.144
พนักงานส่วนงาน	3.38				-	0.698
อื่นๆ	3.22					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 101 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 102 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	4.22	-	0.018*	0.001*	0.327	0.434
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.87		-	0.100	0.203	0.611
ลูกจ้างประจำ	3.58			-	0.016*	0.153
พนักงานส่วนงาน	4.05				-	0.855
อื่นๆ	4.00					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 102 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 103 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	3.89	-	0.114	0.002*	0.053	0.241
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.65		-	0.026*	0.497	0.725
ลูกจ้างประจำ	3.25			-	0.132	0.310
พนักงานส่วนงาน	3.55				-	0.984
อื่นๆ	3.56					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 103 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 104 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	3.81	-	0.162	0.000*	0.251	0.255
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.61		-	0.003*	0.938	0.047*
ลูกจ้างประจำ	3.13			-	0.007*	0.000*
พนักงานส่วนงาน	3.63				-	0.064
อื่นๆ	4.11					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 104 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

5. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 105 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	4.22	-	0.017*	0.007*	0.000*	0.980
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.90		-	0.314	0.029*	0.168
ลูกจ้างประจำ	3.75			-	0.462	0.067
พนักงานส่วนงาน	3.63				-	0.015*
อื่นๆ	4.22					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 105 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

5. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 106 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหารของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	3.59	-	0.233	0.953	0.001*	0.501
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.42		-	0.341	0.009*	0.167
ลูกจ้างประจำ	3.58			-	0.005*	0.497
พนักงานส่วนงาน	3.05				-	0.008*
อื่นๆ	3.78					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 106 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหารมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหารมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหารมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหารมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 107 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ข้าราชการฯ	3.59	0.956	2.810	0.027*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.39	0.839		
	ลูกจ้างประจำ	3.46	0.588		
	พนักงานส่วนงาน	3.03	0.800		
	อื่นๆ	3.67	0.707		
2. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ	ข้าราชการฯ	3.78	0.854	5.130	0.001*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.34	0.830		
	ลูกจ้างประจำ	3.00	0.659		
	พนักงานส่วนงาน	3.08	0.764		
	อื่นๆ	3.33	0.500		
3. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ข้าราชการฯ	4.08	0.682	4.002	0.004*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.57	0.736		
	ลูกจ้างประจำ	3.50	0.780		
	พนักงานส่วนงาน	3.63	0.667		
	อื่นๆ	3.78	0.441		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการฯ จำนวน 37 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 83 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 24 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานส่วนงาน จำนวน 40 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 9 คน

จากตารางที่ 107 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ ข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และพนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.027) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 108

ปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 พนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.001) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 109

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 พนักงานส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.004) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 110

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 108 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	3.59	-	0.201	0.529	0.003*	0.814
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.39		-	0.703	0.024*	0.332
ลูกจ้างประจำ	3.46			-	0.043*	0.518
พนักงานส่วนงาน	3.03				-	0.036*
อื่นๆ	3.67					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 108 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 109 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	3.78	-	0.005*	0.000*	0.000*	0.127
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.34		-	0.067	0.086	0.988
ลูกจ้างประจำ	3.00			-	0.714	0.282
พนักงานส่วนงาน	3.08				-	0.377
อื่นๆ	3.33					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 109 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 110 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการฯ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานส่วนงาน	อื่นๆ
ข้าราชการฯ	4.08	-	0.000*	0.002*	0.005*	0.250
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.57		-	0.687	0.667	0.395
ลูกจ้างประจำ	3.50			-	0.495	0.316
พนักงานส่วนงาน	3.63				-	0.559
อื่นๆ	3.78					-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 110 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานส่วนงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

6. <u>จำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน</u>

ตารางที่ 111 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ด้านจิตวิญญาณ	สายวิชาการ	4.00	0.443	11.828	0.000*
	สายธุรการ	3.61	0.410		
	สายปฏิบัติการ	3.67	0.454		
2. ด้านความมั่นคงในชีวิต	สายวิชาการ	3.55	0.465	12.862	0.000*
	สายธุรการ	3.17	0.326		
	สายปฏิบัติการ	3.31	0.371		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสายวิชาการ จำนวน 73 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสายธุรการ จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสายปฏิบัติการ จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 111 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 113

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 114

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 112 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	สายวิชาการ	3.86	0.805	2.545	0.081
	สายธุรการ	3.53	0.762		
	สายปฏิบัติการ	3.67	0.771		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสายวิชาการ จำนวน 73 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสายธุรการ จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสายปฏิบัติการ จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 112 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.081)

ตารางที่ 113 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	4.00	-	0.000*	0.000*
สายธุรการ	3.61		-	0.553
สายปฏิบัติการ	3.67			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 113 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรสายธุรการ

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ

ตารางที่ 114 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	3.55	-	0.000*	0.000*
สายธุรการ	3.20		-	0.078
สายปฏิบัติการ	3.32			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 114 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรสายธุรการ

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 115 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้	สายวิชาการ	3.78	0.692	5.400	0.005*
	สายธุรการ	3.39	0.718		
	สายปฏิบัติการ	3.45	0.740		
2. มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม	สายวิชาการ	4.42	0.599	9.661	0.000*
	สายธุรการ	3.92	0.632		
	สายปฏิบัติการ	4.06	0.691		
3. มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯ	สายวิชาการ	4.26	0.667	3.147	0.045*
	สายธุรการ	3.97	0.677		
	สายปฏิบัติการ	4.02	0.702		
4. ใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่	สายวิชาการ	4.16	0.646	6.052	0.003*
	สายธุรการ	3.68	0.775		
	สายปฏิบัติการ	3.87	0.798		
5. มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ	สายวิชาการ	3.84	0.746	5.020	0.008*
	สายธุรการ	3.39	0.790		
	สายปฏิบัติการ	3.54	0.773		
6. มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	สายวิชาการ	3.81	0.700	4.472	0.013*
	สายธุรการ	3.42	0.642		
	สายปฏิบัติการ	3.54	0.773		
7. สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ	สายวิชาการ	4.08	0.759	4.105	0.018*
	สายธุรการ	3.71	0.732		
	สายปฏิบัติการ	3.77	0.836		
8. การทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง	สายวิชาการ	4.15	0.701	9.454	0.000*
	สายธุรการ	3.63	0.589		
	สายปฏิบัติการ	3.80	0.637		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสายวิชาการ จำนวน 73 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามสายธุรการ จำนวน 38 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามสายปฏิบัติการ จำนวน 82 คน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 115 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.005) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 116

ปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมของบุคลากรบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 117

ปัจจัยย่อยมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.045) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 118

ปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่ของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.003) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 119

ปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.008) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 120

ปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.013) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 121

ปัจจัยย่อยสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.018) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 122

ปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 123

ตารางที่ 116 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	3.78	-	0.008*	0.005*
สายธุรการ	3.39		-	0.689
สายปฏิบัติการ	3.45			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 116 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้มากกว่า บุคลากรสายธุรการ

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้มากกว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 117 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	4.42	-	0.000*	0.001*
สายธุรการ	3.92		-	0.271
สายปฏิบัติการ	4.06			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 117 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมมากกว่า บุคลากรสายธุรการ

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมมากกว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ

ตารางที่ 118 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	4.26	-	0.038*	0.033*
สายธุรการ	3.97		-	0.706
สายปฏิบัติการ	4.02			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 118 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยย่อยมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯมากกว่า บุคลากรสายธุรการ

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่คณะฯมากกว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ

ตารางที่ 119 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	4.16	-	0.001*	0.013*
สายธุรการ	3.68		-	0.212
สายปฏิบัติการ	3.87			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 119 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่มากกว่า บุคลากรสายธุรการ

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่มากกว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 120 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	3.84	-	0.004*	0.016*
สายธุรการ	3.39		-	0.347
สายปฏิบัติการ	3.54			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 120 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ มากกว่า บุคลากรสายธุรการ

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ มากกว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ

ตารางที่ 121 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	3.81	-	0.008*	0.020*
สายธุรการ	3.42		-	0.416
สายปฏิบัติการ	3.54			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 121 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า บุคลากรสายธุรการ

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ

ตารางที่ 122 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	4.08	-	0.019*	0.014*
สายธุรการ	3.71		-	0.709
สายปฏิบัติการ	3.77			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 122 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการมากกว่า บุคลากรสายธุรการ

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการมากกว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 123 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	4.15	-	0.000*	0.001*
สายธุรการ	3.63		-	0.178
สายปฏิบัติการ	3.80			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 123 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรสายธุรการ

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ

ตารางที่ 124 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	สายงาน/ ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	สายวิชาการ	3.55	0.929	3.084	0.048*
	สายธุรการ	3.16	0.789		
	สายปฏิบัติการ	3.32	0.752		
2. สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	สายวิชาการ	3.85	0.758	9.326	0.000*
	สายธุรการ	3.29	0.654		
	สายปฏิบัติการ	3.49	0.671		

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 124 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	สายงาน/ ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
3. ไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้	สายวิชาการ	4.30	0.794	6.746	0.001*
	สายธุรการ	4.05	0.957		
	สายปฏิบัติการ	3.76	1.013		
4. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ	สายวิชาการ	3.67	0.898	13.947	0.000*
	สายธุรการ	2.89	0.649		
	สายปฏิบัติการ	3.22	0.703		
5. มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	สายวิชาการ	3.42	0.815	6.490	0.002*
	สายธุรการ	2.84	0.823		
	สายปฏิบัติการ	3.21	0.797		
6. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	สายวิชาการ	3.89	0.774	6.567	0.002*
	สายธุรการ	3.39	0.718		
	สายปฏิบัติการ	3.62	0.641		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามสายวิชาการ จำนวน 73 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสายธุรการ จำนวน 38 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามสายปฏิบัติการ จำนวน 82 คน

จากตารางที่ 124 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.048) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 125

ปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของบุคลากรบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 126

ปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ สายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และสายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.001) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 127

ปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 128

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.002) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 129

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ สายปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และสายธุรการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.002) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 130

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 125 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	3.55	-	0.020*	0.086
สายธุรการ	3.16		-	0.330
สายปฏิบัติการ	3.32			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 125 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ดังนี้

บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรสายธุรการ

ตารางที่ 126 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	3.85	-	0.000*	0.002*
สายธุรการ	3.29		-	0.152
สายปฏิบัติการ	3.49			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 126 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรสายธุรการ

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ

ตารางที่ 127 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	4.30	-	0.180	0.000*
สายธุรการ	4.05		-	0.104
สายปฏิบัติการ	3.76			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 127 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ดังนี้

บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้มากกว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ

ตารางที่ 128 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	3.67	-	0.000*	0.000*
สายธุรการ	2.89		-	0.034*
สายปฏิบัติการ	3.22			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 128 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรสายธุรการ

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ

3. บุคลากรสายปฏิบัติการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรสายธุรการ

ตารางที่ 129 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	3.42	-	0.000*	0.097
สายธุรการ	2.84		-	0.023*
สายปฏิบัติการ	3.21			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 129 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่า บุคลากรสายธุรการ

2. บุคลากรสายปฏิบัติการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่า บุคลากรสายธุรการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 130 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสายงาน/ลักษณะงาน

สายงาน/ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	สายวิชาการ	สายธุรการ	สายปฏิบัติการ
สายวิชาการ	3.89	-	0.001*	0.020*
สายธุรการ	3.39		-	0.104
สายปฏิบัติการ	3.62			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 130 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีสายงาน/ลักษณะงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรสายธุรการ

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

7. <u>จำแนกตามรายได้ต่อเดือน</u>

ตารางที่ 131 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.02	0.630	7.802	0.000*
	10,000–20,000 บาท	3.67	0.475		
	20,001–30,000 บาท	3.78	0.521		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.06	0.340		
2. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.82	0.662	4.722	0.003*
	10,000–20,000 บาท	3.47	0.538		
	20,001–30,000 บาท	3.48	0.569		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.77	0.453		
3. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.84	0.458	8.281	0.000*
	10,000–20,000 บาท	3.63	0.409		
	20,001–30,000 บาท	3.74	0.503		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.05	0.425		
4. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.11	0.330	16.918	0.000*
	10,000–20,000 บาท	3.25	0.363		
	20,001–30,000 บาท	3.42	0.447		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.72	0.354		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 21 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท จำนวน 88 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท จำนวน 42 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 42 คน

จากตารางที่ 131 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.02 รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 133

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.003) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 134

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 135

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 136

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 132 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.95	0.740	3.864	0.010*
	10,000–20,000 บาท	3.52	0.816		
	20,001–30,000 บาท	3.76	0.821		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.95	0.623		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 21 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท จำนวน 88 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท จำนวน 42 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 42 คน

จากตารางที่ 132 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.010) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 137

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 133 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	**ค่าเฉลี่ย**	**ต่ำกว่า 10,000**	**10,000–20,000**	**20,001–30,000**	**มากกว่า 30,000**
ต่ำกว่า 10,000	4.02	-	0.003*	0.065	0.757
10,000–20,000	3.67		-	0.202	0.000*
20,001–30,000	3.78			-	0.009*
มากกว่า 30,000	4.06				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 133 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 134 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.82	-	0.009*	0.019*	0.729
10,000–20,000	3.47		-	0.979	0.004*
20,001–30,000	3.48			-	0.014*
มากกว่า 30,000	3.77				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 134 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท
3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท
4. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 135 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.84	-	0.060	0.419	0.067
10,000–20,000	3.63		-	0.196	0.000*
20,001–30,000	3.74			-	0.001*
มากกว่า 30,000	4.05				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 135 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ตารางที่ 136 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.11	-	0.126	0.002*	0.000*
10,000–20,000	3.25		-	0.018*	0.000*
20,001–30,000	3.42			-	0.000*
มากกว่า 30,000	3.72				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 136 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

4. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

5. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ตารางที่ 137 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.95	-	0.023*	0.357	1.000
10,000–20,000	3.52		-	0.100	0.003*
20,001–30,000	3.76			-	0.259
มากกว่า 30,000	3.95				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 137 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

ตารางที่ 138 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. มีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.33	0.730	2.659	0.050*
	10,000–20,000 บาท	3.93	0.708		
	20,001–30,000 บาท	4.12	0.739		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.19	0.594		
2. มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	0.894	6.851	0.000*
	10,000–20,000 บาท	3.65	0.743		
	20,001–30,000 บาท	3.88	0.832		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.26	0.497		
3. มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.14	0.727	8.075	0.000*
	10,000–20,000 บาท	3.65	0.788		
	20,001–30,000 บาท	3.62	0.764		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.21	0.565		
4. มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.95	0.740	4.568	0.004*
	10,000–20,000 บาท	3.60	0.720		
	20,001–30,000 บาท	3.55	0.705		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.98	0.517		
5. สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.14	0.910	5.069	0.002*
	10,000–20,000 บาท	3.84	0.725		
	20,001–30,000 บาท	4.19	0.671		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.33	0.721		
6. มีความสุขในการทำงานที่คณะฯ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.10	0.831	4.726	0.003*
	10,000–20,000 บาท	3.64	0.776		
	20,001–30,000 บาท	3.83	0.794		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.12	0.670		

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 138 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
7. มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.24	0.768	4.502	0.004*
	10,000–20,000 บาท	3.69	0.594		
	20,001–30,000 บาท	3.71	0.944		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.98	0.563		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 21 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท จำนวน 88 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท จำนวน 42 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 42 คน

จากตารางที่ 138 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.050) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 139

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 140

ปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และรายได้ต่อเดือน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 141

ปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.004) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 142

ปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.002) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 143

ปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.003) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 144

ปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.004) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 145

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 139 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	4.33	-	0.018*	0.250	0.442
10,000–20,000	3.93		-	0.152	0.048*
20,001–30,000	4.12			-	0.638
มากกว่า 30,000	4.19				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 139 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเองมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเองมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

ตารางที่ 140 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	4.00	-	0.051	0.546	0.185
10,000–20,000	3.65		-	0.093	0.000*
20,001–30,000	3.88			-	0.019*
มากกว่า 30,000	4.26				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 140 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ตารางที่ 141 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	**ค่าเฉลี่ย**	**ต่ำกว่า 10,000**	**10,000–20,000**	**20,001–30,000**	**มากกว่า 30,000**
ต่ำกว่า 10,000	4.14	-	0.006*	0.008*	0.716
10,000–20,000	3.65		-	0.835	0.000*
20,001–30,000	3.62			-	0.000*
มากกว่า 30,000	4.21				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 141 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

4. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ตารางที่ 142 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.95	-	0.035*	0.027*	0.896
10,000–20,000	3.60		-	0.669	0.004*
20,001–30,000	3.55			-	0.004*
มากกว่า 30,000	3.98				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 142 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

4. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 143 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	4.14	-	0.092	0.809	0.334
10,000–20,000	3.84		-	0.012*	0.000*
20,001–30,000	4.19			-	0.374
มากกว่า 30,000	4.33				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 143 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

ตารางที่ 144 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	4.10	-	0.014*	0.201	0.907
10,000–20,000	3.64		-	0.171	0.001*
20,001–30,000	3.83			-	0.088
มากกว่า 30,000	4.12				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 144 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

ตารางที่ 145 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	4.24	-	0.002*	0.006*	0.162
10,000–20,000	3.69		-	0.872	0.032*
20,001–30,000	3.71			-	0.087
มากกว่า 30,000	3.98				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 145 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 146 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อย ด้านสิ่งแวดล้อม	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.43	0.676	6.640	0.000*
	10,000–20,000 บาท	3.64	0.819		
	20,001–30,000 บาท	3.60	0.989		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.00	0.796		
2. มีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.29	0.902	3.233	0.024*
	10,000–20,000 บาท	2.92	0.861		
	20,001–30,000 บาท	2.90	0.932		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.36	0.850		
3. มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.81	0.873	5.197	0.002*
	10,000–20,000 บาท	3.31	0.822		
	20,001–30,000 บาท	3.29	0.864		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.79	0.717		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 21 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท จำนวน 88 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท จำนวน 42 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 42 คน

จากตารางที่ 146 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 147

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้ของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.024) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 148

ปัจจัยย่อยมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.002) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 149

ตารางที่ 147 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	**ค่าเฉลี่ย**	**ต่ำกว่า 10,000**	**10,000–20,000**	**20,001–30,000**	**มากกว่า 30,000**
ต่ำกว่า 10,000	4.43	-	0.000*	0.000*	0.058
10,000–20,000	3.64		-	0.795	0.022*
20,001–30,000	3.60			-	0.029*
มากกว่า 30,000	4.00				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 147 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

4. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ตารางที่ 148 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.29	-	0.089	0.107	0.761
10,000–20,000	2.92		-	0.924	0.009*
20,001–30,000	2.90			-	0.019*
มากกว่า 30,000	3.36				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 148 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางคณะฯจัดให้มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 149 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.81	-	0.012*	0.017*	0.913
10,000–20,000	3.31		-	0.890	0.002*
20,001–30,000	3.29			-	0.005*
มากกว่า 30,000	3.79				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 149 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

4. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 150 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อย ด้านจิตวิญญาณ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.81	0.602	7.680	0.000*
	10,000–20,000 บาท	3.34	0.693		
	20,001–30,000 บาท	3.55	0.803		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.93	0.640		
2. มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.33	0.577	3.603	0.014*
	10,000–20,000 บาท	4.01	0.669		
	20,001–30,000 บาท	4.21	0.717		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.38	0.623		
3. ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.76	1.091	3.195	0.025*
	10,000–20,000 บาท	3.52	1.017		
	20,001–30,000 บาท	3.90	1.100		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.12	1.102		
4. ใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	0.775	3.310	0.021*
	10,000–20,000 บาท	3.88	0.755		
	20,001–30,000 บาท	3.76	0.850		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.24	0.576		
5. มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.86	0.727	5.642	0.001*
	10,000–20,000 บาท	3.44	0.756		
	20,001–30,000 บาท	3.52	0.773		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.98	0.749		
6. มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.67	0.730	4.352	0.005*
	10,000–20,000 บาท	3.48	0.742		
	20,001–30,000 บาท	3.55	0.705		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.95	0.661		

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 150 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านจิตวิญญาณ	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
7. การทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.86	0.793	6.722	0.000*
	10,000–20,000 บาท	3.74	0.557		
	20,001–30,000 บาท	3.88	0.832		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.29	0.554		
8. มีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.29	0.956	2.955	0.034*
	10,000–20,000 บาท	3.34	0.756		
	20,001–30,000 บาท	3.33	0.650		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.71	0.673		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 21 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท จำนวน 88 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท จำนวน 42 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 42 คน

จากตารางที่ 150 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 151

ปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.014) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 152

ปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ ของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.025) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 153

ปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่ของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.021) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 154

ปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.001) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 155

ปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.005) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 156

ปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 157

ปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.034) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 158

ตารางที่ 151 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.81	-	0.006*	0.162	0.524
10,000–20,000	3.34		-	0.116	0.000*
20,001–30,000	3.55			-	0.013*
มากกว่า 30,000	3.93				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 151 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ตารางที่ 152 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	4.33	-	0.046*	0.501	0.788
10,000–20,000	4.01		-	0.103	0.003*
20,001–30,000	4.21			-	0.250
มากกว่า 30,000	4.38				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 152 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 153 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.76	-	0.364	0.622	0.219
10,000–20,000	3.52		-	0.062	0.004*
20,001–30,000	3.90			-	0.366
มากกว่า 30,000	4.12				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 153 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ดังนี้

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

ตารางที่ 154 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	4.00	-	0.490	0.233	0.233
10,000–20,000	3.88		-	0.419	0.010*
20,001–30,000	3.76			-	0.004*
มากกว่า 30,000	4.24				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 154 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยใช้ความรู้ความสามรถในการทำงานอย่างเต็มที่มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ตารางที่ 155 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.86	-	0.025*	0.100	0.556
10,000–20,000	3.44		-	0.570	0.000*
20,001–30,000	3.52			-	0.007*
มากกว่า 30,000	3.98				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 155 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 156 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.67	-	0.278	0.535	0.137
10,000–20,000	3.48		-	0.601	0.001*
20,001–30,000	3.55			-	0.010*
มากกว่า 30,000	3.95				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 156 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 157 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.86	-	0.456	0.892	0.015*
10,000–20,000	3.74		-	0.247	0.000*
20,001–30,000	3.88			-	0.005*
มากกว่า 30,000	4.29				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 157 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 158 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหารของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.29	-	0.760	0.810	0.032*
10,000–20,000	3.34		-	0.957	0.008*
20,001–30,000	3.33			-	0.020*
มากกว่า 30,000	3.71				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 158 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหารมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหารมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหารมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 159 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. สร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.76	0.995	2.892	0.037*
	10,000–20,000 บาท	2.75	0.861		
	20,001–30,000 บาท	2.79	1.138		
	มากกว่า 30,000 บาท	2.26	1.014		
2. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.95	0.805	9.953	0.000*
	10,000–20,000 บาท	3.24	0.743		
	20,001–30,000 บาท	3.31	0.841		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.93	0.808		
3. สามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.19	0.512	12.981	0.000*
	10,000–20,000 บาท	3.40	0.670		
	20,001–30,000 บาท	3.67	0.721		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.10	0.692		
4. ไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.62	1.117	5.733	0.001*
	10,000–20,000 บาท	3.86	0.961		
	20,001–30,000 บาท	4.10	0.878		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.48	0.740		
5. มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.90	0.944	3.698	0.013*
	10,000–20,000 บาท	3.06	0.684		
	20,001–30,000 บาท	3.19	0.890		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.48	0.707		
6. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.95	0.865	11.326	0.000*
	10,000–20,000 บาท	3.09	0.689		
	20,001–30,000 บาท	3.50	0.862		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.83	0.762		

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 159 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
7. มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.86	1.195	6.303	0.000*
	10,000–20,000 บาท	3.08	0.731		
	20,001–30,000 บาท	3.26	0.828		
	มากกว่า 30,000 บาท	3.64	0.656		
8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.67	0.658	5.003	0.002*
	10,000–20,000 บาท	3.56	0.676		
	20,001–30,000 บาท	3.57	0.831		
	มากกว่า 30,000 บาท	4.05	0.661		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 21 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท จำนวน 88 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท จำนวน 42 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 42 คน

จากตารางที่ 159 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยย่อยสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.037) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 160

ปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 161

ปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 162

ปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.001) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 163

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้ของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.013) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 164

ปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 165

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 รายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 166

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.002) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 167

ตารางที่ 160 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	2.76	-	0.960	0.927	0.056
10,000–20,000	2.75		-	0.845	0.008*
20,001–30,000	2.79			-	0.015*
มากกว่า 30,000	2.26				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 160 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 161 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	2.95	-	0.135	0.091	0.000*
10,000–20,000	3.24		-	0.631	0.000*
20,001–30,000	3.31			-	0.000*
มากกว่า 30,000	3.93				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 161 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 162 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.19	-	0.205	0.009*	0.000*
10,000–20,000	3.40		-	0.034*	0.000*
20,001–30,000	3.67			-	0.004*
มากกว่า 30,000	4.10				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 162 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

4. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

5. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 163 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.62	-	0.274	0.054	0.001*
10,000–20,000	3.86		-	0.180	0.000*
20,001–30,000	4.10			-	0.059
มากกว่า 30,000	4.48				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 163 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท
2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

ตารางที่ 164 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	2.90	-	0.416	0.166	0.006*
10,000–20,000	3.06		-	0.355	0.004*
20,001–30,000	3.19			-	0.090
มากกว่า 30,000	3.48				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 164 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

ตารางที่ 165 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	**ค่าเฉลี่ย**	**ต่ำกว่า 10,000**	**10,000–20,000**	**20,001–30,000**	**มากกว่า 30,000**
ต่ำกว่า 10,000	2.95	-	0.457	0.008*	0.000*
10,000–20,000	3.09		-	0.005*	0.000*
20,001–30,000	3.50			-	0.047*
มากกว่า 30,000	3.83				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 165 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

4. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

5. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ตารางที่ 166 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	2.86	-	0.253	0.060	0.000*
10,000–20,000	3.08		-	0.225	0.000*
20,001–30,000	3.26			-	0.030*
มากกว่า 30,000	3.64				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 166 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ตารางที่ 167 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,000–20,000	20,001–30,000	มากกว่า 30,000
ต่ำกว่า 10,000	3.67	-	0.523	0.615	0.045*
10,000–20,000	3.56		-	0.912	0.000*
20,001–30,000	3.57			-	0.002*
มากกว่า 30,000	4.05				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 167 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–20,000 บาท

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

8. <u>จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน</u>

ตารางที่ 168 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 1 ปี	4.06	0.761	6.769	0.000*
	1–10 ปี	3.71	0.516		
	11–20 ปี	3.76	0.423		
	มากกว่า 20 ปี	4.10	0.405		
2. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.97	0.534	4.492	0.005*
	1–10 ปี	3.49	0.563		
	11–20 ปี	3.51	0.551		
	มากกว่า 20 ปี	3.80	0.485		
3. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.77	0.488	5.075	0.002*
	1–10 ปี	3.69	0.433		
	11–20 ปี	3.73	0.462		
	มากกว่า 20 ปี	4.02	0.472		
4. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 1 ปี	3.13	0.366	10.925	0.000*
	1–10 ปี	3.25	0.411		
	11–20 ปี	3.42	0.374		
	มากกว่า 20 ปี	3.66	0.396		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี จำนวน 92 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี จำนวน 55 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี จำนวน 38 คน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 168 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 170

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.005) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 171

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.002) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 172

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 173

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 169 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	4.13	0.641	3.867	0.010*
	1–10 ปี	3.58	0.774		
	11–20 ปี	3.67	0.818		
	มากกว่า 20 ปี	4.03	0.716		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี จำนวน 92 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี จำนวน 55 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี จำนวน 38 คน

จากตารางที่ 169 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.010) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 174

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 170 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.06	-	0.055	0.107	0.804
1–10 ปี	3.71		-	0.568	0.000*
11–20 ปี	3.76			-	0.001*
มากกว่า 20 ปี	4.10				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 170 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่าบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมากกว่าบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ตารางที่ 171 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.97	-	0.018*	0.025*	0.404
1–10 ปี	3.49		-	0.877	0.004*
11–20 ปี	3.51			-	0.013*
มากกว่า 20 ปี	3.80				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 171 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

3. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

4. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ตารางที่ 172 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.77	-	0.610	0.813	0.158
1–10 ปี	3.69		-	0.564	0.000*
11–20 ปี	3.73			-	0.003*
มากกว่า 20 ปี	4.02				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 172 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 173 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.13	-	0.378	0.051	0.001*
1–10 ปี	3.25		-	0.015*	0.000*
11–20 ปี	3.42			-	0.004*
มากกว่า 20 ปี	3.66				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 173 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

3. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

4. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 174 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.13	-	0.055	0.123	0.743
1–10 ปี	3.58		-	0.463	0.003*
11–20 ปี	3.67			-	0.031*
มากกว่า 20 ปี	4.03				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 174 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 175 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ต่ำกว่า 1 ปี	4.13	0.835	5.774	0.001*
	1–10 ปี	3.68	0.797		
	11–20 ปี	3.87	0.695		
	มากกว่า 20 ปี	4.26	0.644		
2. มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่า 1 ปี	4.13	0.835	4.517	0.004*
	1–10 ปี	3.72	0.816		
	11–20 ปี	3.69	0.663		
	มากกว่า 20 ปี	4.18	0.692		
3. มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	4.00	0.926	5.046	0.002*
	1–10 ปี	3.58	0.683		
	11–20 ปี	3.65	0.673		
	มากกว่า 20 ปี	4.05	0.613		
4. สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้	ต่ำกว่า 1 ปี	4.13	0.991	6.383	0.000*
	1–10 ปี	3.84	0.760		
	11–20 ปี	4.16	0.660		
	มากกว่า 20 ปี	4.42	0.683		
5. มีความสุขในการทำงานที่คณะฯ	ต่ำกว่า 1 ปี	4.00	0.756	5.050	0.002*
	1–10 ปี	3.67	0.813		
	11–20 ปี	3.80	0.755		
	มากกว่า 20 ปี	4.24	0.634		
6. มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ต่ำกว่า 1 ปี	4.25	0.886	3.484	0.017*
	1–10 ปี	3.78	0.693		
	11–20 ปี	3.65	0.775		
	มากกว่า 20 ปี	4.05	0.567		

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี จำนวน 92 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี จำนวน 55 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี จำนวน 38 คน

จากตารางที่ 175 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.001) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 176

ปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.004) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 177

ปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.002) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 178

ปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 179

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.002) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 180

ปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.017) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 181

ตารางที่ 176 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.13	-	0.109	0.370	0.633
1–10 ปี	3.68		-	0.139	0.000*
11–20 ปี	3.87			-	0.014*
มากกว่า 20 ปี	4.26				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 176 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้มากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้มากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ตารางที่ 177 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.13	-	0.143	0.129	0.840
1–10 ปี	3.72		-	0.837	0.002*
11–20 ปี	3.69			-	0.002*
มากกว่า 20 ปี	4.18				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 177 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 178 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.00	-	0.091	0.180	0.842
1–10 ปี	3.58		-	0.498	0.000*
11–20 ปี	3.65			-	0.006*
มากกว่า 20 ปี	4.05				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 178 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ตารางที่ 179 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.13	-	0.285	0.889	0.297
1–10 ปี	3.84		-	0.009*	0.000*
11–20 ปี	4.16			-	0.095
มากกว่า 20 ปี	4.42				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 179 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้มากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้มากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

ตารางที่ 180 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.00	-	0.247	0.489	0.426
1–10 ปี	3.67		-	0.333	0.000*
11–20 ปี	3.80			-	0.007*
มากกว่า 20 ปี	4.24				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 180 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความสุขในการทำงานที่คณะฯมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 181 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.25	-	0.073	0.026*	0.472
1–10 ปี	3.78		-	0.287	0.048*
11–20 ปี	3.65			-	0.008*
มากกว่า 20 ปี	4.05				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 181 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์มากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์มากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

3. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์มากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 182 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยย่อย ด้านสิ่งแวดล้อม	ระยะเวลา ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	ต่ำกว่า 1 ปี	4.25	0.707	4.761	0.003*
	1–10 ปี	3.62	0.912		
	11–20 ปี	3.75	0.907		
	มากกว่า 20 ปี	4.18	0.609		
2. ยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯ ได้	ต่ำกว่า 1 ปี	4.00	0.535	3.127	0.027*
	1–10 ปี	3.82	0.811		
	11–20 ปี	4.09	0.646		
	มากกว่า 20 ปี	4.21	0.741		
3. สามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก	ต่ำกว่า 1 ปี	4.25	0.707	3.265	0.023*
	1–10 ปี	3.64	0.846		
	11–20 ปี	3.60	0.784		
	มากกว่า 20 ปี	3.97	0.636		
4. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	4.13	0.641	3.535	0.016*
	1–10 ปี	3.62	0.693		
	11–20 ปี	3.53	0.716		
	มากกว่า 20 ปี	3.89	0.606		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี จำนวน 92 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี จำนวน 55 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี จำนวน 38 คน

จากตารางที่ 182 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.003) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 183

ปัจจัยย่อยยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯ ได้ของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.027) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 184

ปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวกของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.023) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 185

ปัจจัยย่อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.016) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 186

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 183 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.25	-	0.046*	0.119	0.843
1–10 ปี	3.62		-	0.387	0.001*
11–20 ปี	3.75			-	0.016*
มากกว่า 20 ปี	4.18				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 183 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

3. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 184 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯ ได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.00	-	0.501	0.747	0.468
1–10 ปี	3.82		-	0.031*	0.006*
11–20 ปี	4.09			-	0.447
มากกว่า 20 ปี	4.21				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 184 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯ ได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯ ได้มากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยยอมรับในกฎระเบียบของคณะฯ ได้มากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

ตารางที่ 185 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวกของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.25	-	0.037*	0.030*	0.367
1–10 ปี	3.64		-	0.758	0.030*
11–20 ปี	3.60			-	0.025*
มากกว่า 20 ปี	3.97				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 185 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวกมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวกมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

3. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวกมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

4. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวกมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ตารางที่ 186 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.13	-	0.046*	0.022*	0.386
1–10 ปี	3.62		-	0.428	0.038*
11–20 ปี	3.53			-	0.011*
มากกว่า 20 ปี	3.89				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 186 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงานมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงานมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

3. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงานมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

4. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงานมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ตารางที่ 187 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยย่อย ด้านจิตวิญญาณ	ระยะเวลา ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
1. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้	ต่ำกว่า 1 ปี	3.63	0.744	4.362	0.005*
	1–10 ปี	3.42	0.683		
	11–20 ปี	3.55	0.789		
	มากกว่า 20 ปี	3.92	0.673		
2. ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่	ต่ำกว่า 1 ปี	3.13	0.641	3.310	0.021*
	1–10 ปี	3.63	1.136		
	11–20 ปี	3.78	1.100		
	มากกว่า 20 ปี	4.18	0.982		
3. มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.88	0.641	4.177	0.007*
	1–10 ปี	3.60	0.696		
	11–20 ปี	3.40	0.760		
	มากกว่า 20 ปี	3.95	0.928		
4. การทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง	ต่ำกว่า 1 ปี	3.88	0.641	5.162	0.002*
	1–10 ปี	3.73	0.697		
	11–20 ปี	3.98	0.623		
	มากกว่า 20 ปี	4.21	0.622		

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 187 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านจิตวิญญาณ	ระยะเวลา ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	Sig.
5. มีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯ และทีมผู้บริหาร	ต่ำกว่า 1 ปี	3.50	0.756	4.553	0.004*
	1–10 ปี	3.27	0.800		
	11–20 ปี	3.38	0.680		
	มากกว่า 20 ปี	3.79	0.622		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี จำนวน 92 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี จำนวน 55 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี จำนวน 38 คน

จากตารางที่ 187 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.005) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 188

ปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.021) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 189

ปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ทำงานกับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

คณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.007) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 190

ปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.002) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 191

ปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯและทีมผู้บริหารของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.004) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 192

ตารางที่ 188 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.63	-	0.447	0.769	0.289
1–10 ปี	3.42		-	0.320	0.000*
11–20 ปี	3.55			-	0.014*
มากกว่า 20 ปี	3.92				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 188 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้มากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตได้มากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ตารางที่ 189 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.13	-	0.207	0.110	0.013*
1–10 ปี	3.63		-	0.413	0.009*
11–20 ปี	3.78			-	0.080
มากกว่า 20 ปี	4.18				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 189 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่มากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 190 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.88	-	0.326	0.102	0.808
1–10 ปี	3.60		-	0.130	0.019*
11–20 ปี	3.40			-	0.001*
มากกว่า 20 ปี	3.95				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 190 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี
2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของคณะฯมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ตารางที่ 191 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.88	-	0.547	0.669	0.193
1–10 ปี	3.73		-	0.025*	0.000*
11–20 ปี	3.98			-	0.102
มากกว่า 20 ปี	4.21				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 191 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่คณะฯมีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเองมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

ตารางที่ 192 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯและทีมผู้บริหารของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.50	-	0.399	0.670	0.311
1–10 ปี	3.27		-	0.379	0.000*
11–20 ปี	3.38			-	0.009*
มากกว่า 20 ปี	3.79				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 192 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯและทีมผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯและทีมผู้บริหารมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางคณะฯและทีมผู้บริหารมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 193 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	Sig.
1. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.00	0.756	7.488	0.000*
	1–10 ปี	3.20	0.815		
	11–20 ปี	3.36	0.825		
	มากกว่า 20 ปี	3.89	0.727		
2. สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.38	0.518	6.364	0.000*
	1–10 ปี	3.40	0.696		
	11–20 ปี	3.65	0.751		
	มากกว่า 20 ปี	3.97	0.677		
3. มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้	ต่ำกว่า 1 ปี	2.88	1.246	2.818	0.040*
	1–10 ปี	3.03	0.748		
	11–20 ปี	3.24	0.719		
	มากกว่า 20 ปี	3.42	0.793		
4. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.13	0.991	5.548	0.001*
	1–10 ปี	3.13	0.773		
	11–20 ปี	3.40	0.830		
	มากกว่า 20 ปี	3.74	0.760		
5. มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 1 ปี	2.88	1.246	4.146	0.007*
	1–10 ปี	3.07	0.887		
	11–20 ปี	3.27	0.651		
	มากกว่า 20 ปี	3.58	0.722		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี จำนวน 92 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี จำนวน 55 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี จำนวน 38 คน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 193 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 194

ปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.000) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 195

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้ของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.040) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 196

ปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.001) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 197

ปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.007) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 198

ตารางที่ 194 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.00	-	0.508	0.231	0.004*
1–10 ปี	3.20		-	0.219	0.000*
11–20 ปี	3.36			-	0.002*
มากกว่า 20 ปี	3.89				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 194 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

3. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 195 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.38	-	0.917	0.295	0.030*
1–10 ปี	3.40		-	0.037*	0.000*
11–20 ปี	3.65			-	0.033*
มากกว่า 20 ปี	3.97				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 195 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

3. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

4. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 196 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้ของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	2.88	-	0.581	0.218	0.071
1–10 ปี	3.03		-	0.124	0.010*
11–20 ปี	3.24			-	0.259
มากกว่า 20 ปี	3.42				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 196 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ดังนี้

บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ทางคณะฯจัดให้มากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 197 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.13	-	0.985	0.363	0.050*
1–10 ปี	3.13		-	0.048*	0.000*
11–20 ปี	3.40			-	0.046*
มากกว่า 20 ปี	3.74				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 197 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

3. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

4. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 11–20 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 198 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1–10 ปี	11–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	2.88	-	0.526	0.197	0.027*
1–10 ปี	3.07		-	0.136	0.001*
11–20 ปี	3.27			-	0.075
มากกว่า 20 ปี	3.58				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\leq$ 0.05, Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 198 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ ต่ำกว่า 1 ปี

2. บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่า บุคลากรที่ทำงานกับคณะฯ 1–10 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) สามารถแสดงได้ ดังตารางที่ 199

ตารางที่ 199 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม			
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านร่างกาย	0.586*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านจิตใจ	0.711*	0.000	สูง	เดียวกัน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.513*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.572*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.683*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.492*	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 199 พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.586 แสดงว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านร่างกายมากขึ้น บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.711 แสดงว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตใจมากขึ้น บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.513 แสดงว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากขึ้น บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.572 แสดงว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.683 แสดงว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากขึ้น บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.492 แสดงว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น บุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 200

ตารางที่ 200 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม				R	R Square
	B	Beta	t	Sig.		
1. ด้านร่างกาย	0.346	0.204	3.393	0.001*	0.775	0.601
2. ด้านจิตใจ	0.470	0.301	3.766	0.000*		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-0.001	0.000	-0.013	0.990		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.114	0.080	1.188	0.236		
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.470	0.278	3.517	0.001*		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.122	0.066	1.085	0.279		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 200 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก (R=0.775) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 60.10 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีกร้อยละ 39.90 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านจิตวิญญาณ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานใน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (ß) เท่ากับ 0.204, 0.301 และ 0.278 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากบุคลากร รวมทั้งสิ้น 193 คน พบข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 201 แสดงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จากบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
1	อยากให้คณะฯ พิจารณาปรับปรุงในเรื่องสถานที่อำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถ เพิ่มมุมพักผ่อน มีห้องพักที่มีความเป็นส่วนตัว เพื่อจะได้มีสมาธิในการทำงาน และมีห้องพักที่สามารถเก็บหนังสือหรือทรัพย์สินได้พอประมาณ	4 (2.07)
2	คณะฯ ควรสนับสนุนในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้มากกว่านี้ เช่น คอมพิวเตอร์ที่สามารถใช้การได้ดี และอุปกรณ์สำนักงาน เช่น กระดาษ เครื่องปริ้นเตอร์ เป็นต้น เพื่อการทำงานที่สะดวกมากยิ่งขึ้น	3 (1.55)
3	คณะฯ ควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก	2 (1.04)
3	คณะฯ ควรจัดกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น ที่ไม่ใช่เป็นกิจกรรมเฉพาะแค่เรื่องงาน เช่น จัดกิจกรรมนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สอดประสานกันภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น	2 (1.04)
3	อยากให้คณะฯ พิจารณาเรื่องความเหมาะสมของปริมาณงานด้วย ซึ่งปัจจุบันรู้สึกว่างานหนักเกินไป บางทีต้องให้เวลากับงานจนไม่มีเวลาให้ครอบครัวเลย	2 (1.04)
4	อยากให้ปรับปรุงด้านสวัสดิการที่มีให้กับพนักงานส่วนงาน ซึ่งปัจจุบันได้สวัสดิการน้อยมากเมื่อเทียบกับเอกชน ทั้งๆที่มหาวิทยาลัยได้ออกนอกระบบราชการแล้ว	1 (0.52)
4	คณะฯ ควรให้ความรู้ ให้คำแนะนำหรือช่วยชี้แนะแนวทางในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแก่บุคลากรมากกว่านี้	1 (0.52)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 201 แสดงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จากบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
4	คณะฯ ควรปลุกสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความจงรักภักดีให้กับคนในองค์กร โดยควรจะปลูกฝังให้กับบุคลากรในทุกระดับ เพื่อความก้าวหน้าของคณะฯ ในภายภาคหน้า	1 (0.52)
4	ในการสั่งการ อยากให้ผู้บริหารคำนึงถึงเรื่องความเป็นไปได้ด้วย และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง	1 (0.52)
4	อยากให้บุคลากรทุกคนมีความภาคภูมิใจในตัวเอง ว่างานที่ทำอยู่ปัจจุบันเป็นการทำงานงานเพื่อแผ่นดิน ไม่ใช่เพื่อใครคนใดคนหนึ่งเท่านั้น	1 (0.52)
4	คณะฯ ควรให้ความสำคัญกับคนมากกว่าระบบการทำงานที่มุ่งเน้นแต่ IT	1 (0.52)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved