

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริการ และฝ่ายอำนวยการ รวมทั้งสิ้น 153 คน และรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 98.03 โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง สังกัดที่ปฏิบัติงาน รายได้ ระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) ดังนี้

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

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

3.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอย

เชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	98	65.33
หญิง	52	34.67
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ทั้งหมด 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.33 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 34.67

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	24	16.00
31 - 40 ปี	23	15.33
41 - 50 ปี	50	33.33
51 - 60 ปี	53	35.33
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.33 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 อายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.00 และอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	45	30.00
สมรส	97	64.67
หม้าย/หย่าร้าง	8	5.33
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 64.67 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 30.00 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 5.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	18	12.00
อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	21	14.00
ปริญญาตรี	73	48.67
สูงกว่าปริญญาตรี	38	25.33
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.67 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.33 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 14.00 และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
3-4	34	22.67
5-6	47	31.33
7-8	51	34.00
ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	18	12.00
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง 7-8 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมาคือ ระดับ 5-6 คิดเป็นร้อยละ 31.33 ระดับ 3-4 คิดเป็นร้อยละ 22.67 และตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายบริการ	90	60.00
ฝ่ายอำนวยการ	60	40.00
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริการ คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ ฝ่ายอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 40.00

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	7	4.67
10,001 – 20,000 บาท	24	16.00
20,001 – 30,000 บาท	32	21.33
30,001 – 40,000 บาท	23	15.33
40,001 – 50,000 บาท	18	12.00
ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป	46	30.67
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีรายได้ ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.67 รองลงมาคือ รายได้ 20,001–30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.33 รายได้ 10,001–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.00 รายได้ 30,001–40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.33 รายได้ 40,001–50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.00 และรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
0-10 ปี	33	22.00
11-20 ปี	48	32.00
21-30 ปี	20	13.33
มากกว่า 30 ปี	49	32.67
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.67 รองลงมาคือระยะเวลาทำงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.00 ระยะเวลาทำงาน 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.33 และระยะเวลาทำงาน 0-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.00

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1
(ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผล
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

ปัจจัยด้านร่างกาย	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	5 (3.33)	65 (43.33)	76 (50.67)	4 (2.67)	0 (0.00)	3.47 (มาก)	5
2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วย รุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	104 (69.33)	29 (19.33)	12 (8.00)	4 (2.67)	1 (0.67)	4.54 (มากที่สุด)	1
3. การทำงานด้วยความ กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	6 (4.00)	89 (59.3)	55 (36.7)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.67 (มาก)	4
4. การรับประทานอาหารในแต่ละ วันได้เพียงพอ	11 (7.33)	93 (62.00)	44 (29.33)	2 (1.33)	0 (0.00)	3.74 (มาก)	2
5. การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ	3 (2.00)	19 (12.67)	72 (48.00)	43 (28.67)	13 (8.67)	2.71 (ปานกลาง)	7
6. การได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละ วันอย่างเพียงพอ	9 (6.00)	49 (32.67)	78 (52.00)	12 (8.00)	2 (1.33)	3.34 (ปานกลาง)	6
7. การได้รับการตรวจสุขภาพ ประจำปีเพียงพอ	26 (17.33)	72 (48.00)	34 (22.67)	14 (9.33)	4 (2.67)	3.68 (มาก)	3
รวม						3.59 (มาก)	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากที่สุด คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 การได้รับการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 การทำงานด้วยความกระฉับ กระเฉง กระปรี้กระเปร่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ การได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

ปัจจัยด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับ ความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	9 (6.00)	68 (45.33)	64 (42.67)	9 (6.00)	0 (0.00)	3.51 (มาก)	9
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	13 (8.67)	78 (52.00)	46 (30.67)	8 (5.33)	5 (3.33)	3.57 (มาก)	8
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	40 (26.67)	83 (55.33)	25 (16.67)	2 (1.33)	0 (0.00)	4.07 (มาก)	2
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	30 (20.00)	83 (55.33)	33 (22.00)	4 (2.67)	0 (0.00)	3.93 (มาก)	4
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	33 (22.00)	85 (56.67)	30 (20.00)	2 (1.33)	0 (0.00)	3.99 (มาก)	3
6. ตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ	8 (5.33)	84 (56.00)	49 (32.67)	9 (6.00)	0 (0.00)	3.61 (มาก)	7
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	47 (31.33)	84 (56.00)	16 (10.67)	3 (2.00)	0 (0.00)	4.17 (มาก)	1
8. การมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ	20 (13.33)	80 (53.33)	49 (32.67)	0 (0.00)	1 (0.67)	3.79 (มาก)	5
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	21 (14.00)	73 (48.67)	50 (33.33)	4 (2.67)	2 (1.33)	3.71 (มาก)	6
รวม						3.82 (มาก)	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 การมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน	5 (3.33)	80 (53.33)	63 (42.00)	2 (1.33)	0 (0.00)	3.59 (มาก)	9
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน	11 (7.33)	72 (48.00)	62 (41.33)	5 (3.33)	0 (0.00)	3.60 (มาก)	8
3. คนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	14 (9.33)	81 (54.00)	50 (33.33)	4 (2.67)	1 (0.67)	3.69 (มาก)	5
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	24 (16.00)	101 (67.33)	24 (16.00)	1 (0.67)	0 (0.00)	3.99 (มาก)	1
5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	22 (14.67)	100 (66.67)	26 (17.33)	2 (1.33)	0 (0.00)	3.95 (มาก)	2
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	18 (12.00)	77 (51.33)	47 (31.33)	6 (4.00)	2 (1.33)	3.70 (มาก)	4
7. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	11 (7.33)	87 (58.00)	45 (30.00)	6 (4.00)	1 (0.67)	3.67 (มาก)	6
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	7 (4.67)	85 (56.67)	52 (34.67)	6 (4.00)	0 (0.00)	3.62 (มาก)	7
9. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของสำนักงานฯ	22 (14.67)	78 (52.00)	48 (32.00)	2 (1.33)	0 (0.00)	3.80 (มาก)	3
รวม						3.73 (มาก)	

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ความสามารถพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของ สำนักงานฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 คนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 การมีส่วนร่วมให้ ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อน ร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ)
จ.เชียงใหม่

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน	19 (12.67)	86 (57.33)	44 (29.33)	1 (0.67)	0 (0.00)	3.82 (มาก)	5
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	18 (12.00)	80 (53.33)	48 (32.00)	4 (2.67)	0 (0.00)	3.75 (มาก)	7
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	28 (18.67)	93 (62.00)	27 (18.00)	2 (1.33)	0 (0.00)	3.98 (มาก)	2
4. การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร	20 (13.33)	99 (66.00)	31 (20.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.93 (มาก)	3
5. สามารถเดินทางมายังสำนักงานได้อย่างสะดวก	36 (24.00)	89 (59.33)	24 (16.00)	1 (0.67)	0 (0.00)	4.07 (มาก)	1
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน	22 (14.67)	89 (59.33)	39 (26.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.89 (มาก)	4
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้	13 (6.67)	69 (46.00)	62 (41.33)	3 (2.00)	3 (2.00)	3.57 (มาก)	8
8. สำนักงานฯให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	8 (5.33)	70 (46.67)	61 (40.67)	7 (4.67)	4 (2.67)	3.47 (มาก)	9
9. สำนักงานฯมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	14 (9.33)	91 (60.67)	42 (28.00)	3 (2.00)	0 (0.00)	3.77 (มาก)	6
รวม						3.81 (มาก)	

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ สามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 สำนักงานฯ มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และสำนักงานฯ ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ)

จ.เชียงใหม่

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การได้รับการยอมรับ หรือคำ ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	3 (2.00)	64 (42.67)	75 (50.00)	7 (4.67)	1 (0.67)	3.41 (มาก)	11
2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	6 (4.00)	85 (56.67)	53 (35.33)	6 (4.00)	0 (0.00)	3.61 (มาก)	8
3. รู้สึกว่างานที่มีคุณค่าแก่สังคม	27 (18.00)	78 (52.00)	41 (27.33)	4 (2.67)	0 (0.00)	3.85 (มาก)	4
4. ความภูมิใจที่ได้ทำงานใน องค์กรแห่งนี้	42 (28.00)	87 (58.00)	19 (12.67)	1 (0.67)	1 (0.67)	4.12 (มาก)	2
5. การไม่คิดจะลาออกไปหางาน ใหม่	96 (64.00)	21 (14.00)	21 (14.00)	9 (6.00)	3 (2.00)	4.32 (มากที่สุด)	1
6. การใช้ความรู้ความสามารถใน งานได้อย่างเต็มที่	17 (11.33)	79 (52.67)	51 (34.00)	3 (2.00)	0 (0.00)	3.73 (มาก)	6
7. การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียง ขององค์กร	13 (8.67)	67 (44.67)	61 (40.67)	9 (6.00)	0 (0.00)	3.56 (มาก)	9
8. การมีโอกาสได้พัฒนา ความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	9 (6.00)	78 (52.00)	60 (40.00)	3 (2.00)	0 (0.00)	3.62 (มาก)	7
9. ความสามารถทำกิจกรรมทาง ศาสนาได้ตามความต้องการ	16 (10.67)	63 (42.00)	55 (36.67)	15 (10.00)	1 (0.67)	3.52 (มาก)	10
10. ความมั่นใจในความมั่นคงของ องค์กร และทีมผู้บริหาร	23 (15.33)	80 (53.33)	45 (30.00)	2 (1.33)	0 (0.00)	3.83 (มาก)	5
11.การทำงานที่สำนักงานฯ มี ความหมายและมีความสำคัญต่อ ท่านเพียงใด	30 (20.00)	97 (64.67)	22 (14.67)	1 (0.67)	0 (0.00)	4.04 (มาก)	3
รวม						3.54 (มาก)	

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ การไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 การทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อท่านเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคง
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ)
จ.เชียงใหม่

ปัจจัยด้าน ความมั่นคงในชีวิต	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (ระดับความ คิดเห็น)	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1. การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคง ของครอบครัวในระยะยาวมีความ เหมาะสม	10 (6.67)	42 (28.00)	65 (43.33)	12 (8.00)	21 (14.00)	3.05 (ปานกลาง)	8
2. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	7 (4.67)	69 (46.00)	62 (41.33)	11 (7.33)	1 (0.67)	3.47 (มาก)	5
3. ความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	18 (12.00)	73 (48.67)	51 (34.00)	7 (4.67)	1 (0.67)	3.67 (มาก)	4
4. การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะ ผ่อนใช้	66 (44.00)	34 (22.67)	41 (27.33)	7 (4.67)	2 (1.33)	4.03 (มาก)	1
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการ ต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	25 (16.67)	77 (51.33)	44 (29.33)	4 (2.67)	0 (0.00)	3.82 (มาก)	2
6. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	13 (8.67)	39 (26.00)	83 (53.33)	13 (8.67)	2 (1.33)	3.32 (ปานกลาง)	6
7. การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	8 (5.33)	41 (27.33)	82 (54.67)	15 (10.00)	4 (2.67)	3.23 (ปานกลาง)	7
8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	14 (9.33)	81 (54.00)	50 (33.33)	3 (2.00)	2 (1.33)	3.68 (มาก)	3
รวม						3.27 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ค่าเฉลี่ย (ระดับ คุณภาพ ชีวิต)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
คุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวม	22 (14.67)	85 (56.67)	40 (26.67)	1 (0.67)	2 (1.33)	3.83 (มาก)

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.83

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านร่างกาย	3.59	มาก	4
2. ด้านจิตใจ	3.82	มาก	1
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.73	มาก	3
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.81	มาก	2
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.54	มาก	5
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.27	ปานกลาง	6

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้คือ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ชาย	3.16	0.410	0.500	0.960
	หญิง	3.15	0.381		
2. ด้านจิตใจ	ชาย	3.83	0.443	0.604	0.547
	หญิง	3.78	0.471		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ชาย	3.77	0.460	1.637	0.104
	หญิง	3.64	0.481		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ชาย	3.82	0.484	0.685	0.495
	หญิง	3.76	0.436		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ชาย	3.48	0.401	1.416	0.159
	หญิง	3.37	0.415		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ชาย	3.33	0.377	-0.129	0.898
	หญิง	3.34	0.405		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 92 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 58 คน

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.960$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.547$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.547$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.495$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.159$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.898$)

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ชาย	3.90	0.592	0.335	0.738
	หญิง	3.87	0.536		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 92 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 58 คน

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.738$)

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	20-30 ปี	3.11	0.364	1.527	0.210
	31-40 ปี	3.01	0.401		
	41-50 ปี	3.19	0.420		
	51-60 ปี	3.20	0.385		
2. ด้านจิตใจ	20-30 ปี	3.58	0.302	3.248	0.024*
	31-40 ปี	3.95	0.408		
	41-50 ปี	3.87	0.504		
	51-60 ปี	3.82	0.446		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	20-30 ปี	3.75	0.351	1.073	0.363
	31-40 ปี	3.85	0.504		
	41-50 ปี	3.76	0.506		
	51-60 ปี	3.65	0.466		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	20-30 ปี	3.72	0.393	1.004	0.393
	31-40 ปี	3.95	0.493		
	41-50 ปี	3.78	0.518		
	51-60 ปี	3.81	0.436		
5. ด้านจิตวิญญาณ	20-30 ปี	3.47	0.331	0.266	0.860
	31-40 ปี	3.50	0.449		
	41-50 ปี	3.42	0.431		
	51-60 ปี	3.47	0.407		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	20-30 ปี	3.19	0.414	0.2149	0.097
	31-40 ปี	3.39	0.550		
	41-50 ปี	3.30	0.346		
	51-60 ปี	3.41	0.302		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 24 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 23 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 50 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-60 ปี จำนวน 53 คน

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.210$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.024$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 21

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.363$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.393$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.47 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.860$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.097$)

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	20-30 ปี	3.82	0.547	0.172	0.915
	31-40 ปี	3.88	0.633		
	41-50 ปี	3.91	0.620		
	51-60 ปี	3.91	0.519		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 24 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 23 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 50 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-60 ปี จำนวน 53 คน

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.91 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.915$)

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.58	-	0.005*	0.008*	0.031*
31-40 ปี	3.95		-	0.511	0.237
41-50 ปี	3.87			-	0.509
51-60 ปี	3.82				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31-40 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 41-50 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51-60 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับ ความเครียดจากการทำงาน	20-30 ปี	3.67	0.565	0.628	0.598
	31-40 ปี	3.43	0.662		
	41-50 ปี	3.54	0.762		
	51-60 ปี	3.45	0.722		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้า งานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	20-30 ปี	3.50	0.978	1.323	0.269
	31-40 ปี	3.70	0.703		
	41-50 ปี	3.72	0.701		
	51-60 ปี	3.42	0.969		
3. ความพึงพอใจในความเป็น ตัวเอง	20-30 ปี	3.75	0.737	3.495	0.017*
	31-40 ปี	4.39	0.656		
	41-50 ปี	4.08	0.778		
	51-60 ปี	4.08	0.549		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ทุกวันนี้	20-30 ปี	3.63	0.824	2.416	0.069
	31-40 ปี	4.13	0.757		
	41-50 ปี	3.88	0.773		
	51-60 ปี	4.02	0.571		

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	20-30 ปี	3.67	0.565	5.006	0.002*
	31-40 ปี	4.35	0.714		
	41-50 ปี	4.10	0.735		
	51-60 ปี	3.89	0.610		
6. ตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ	20-30 ปี	3.25	0.676	2.964	0.034*
	31-40 ปี	3.57	0.788		
	41-50 ปี	3.68	0.683		
	51-60 ปี	3.72	0.601		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	20-30 ปี	3.58	0.717	7.750	0.000*
	31-40 ปี	4.26	0.619		
	41-50 ปี	4.28	0.640		
	51-60 ปี	4.28	0.632		
8. การมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ	20-30 ปี	3.54	0.658	1.247	0.295
	31-40 ปี	3.83	0.717		
	41-50 ปี	3.86	0.670		
	51-60 ปี	3.81	0.709		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	20-30 ปี	3.63	0.711	0.430	0.732
	31-40 ปี	3.87	0.757		
	41-50 ปี	3.72	0.858		
	51-60 ปี	3.68	0.779		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 24 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 23 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 50 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-60 ปี จำนวน 53 คน

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ พบว่าปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานของพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.598$)

ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ของพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.269$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ของพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.08 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.0017$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 23

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ของพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.069$)

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ของพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 24

ปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ ของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.034$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 25

ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว ของพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 26

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ ของพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.295$)

ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ของพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.732$)

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.75	-	0.002*	0.052	0.053
31-40 ปี	4.39		-	0.071	0.065
41-50 ปี	4.08			-	0.973
51-60 ปี	4.08				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.67	-	0.001*	0.010*	0.180
31-40 ปี	4.35		-	0.141	0.006*
41-50 ปี	4.10			-	0.106
51-60 ปี	3.89				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.25	-	0.110	0.011*	0.005*
31-40 ปี	3.57		-	0.498	0.367
41-50 ปี	3.68			-	0.780
51-60 ปี	3.72				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
20-30 ปี	3.58	-	0.000*	0.000*	0.000*
31-40 ปี	4.26		-	0.907	0.891
41-50 ปี	4.28			-	0.981
51-60 ปี	4.28				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	โสด	3.02	0.375	3.603	0.030*
	สมรส	3.21	0.404		
	หม้าย/หย่า	3.20	0.314		
2. ด้านจิตใจ	โสด	3.68	0.412	3.581	0.030*
	สมรส	3.89	0.465		
	หม้าย/หย่า	3.69	0.355		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	โสด	3.77	0.359	0.591	0.555
	สมรส	3.73	0.522		
	หม้าย/หย่า	3.57	0.343		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	โสด	3.69	0.418	3.161	0.045*
	สมรส	3.87	0.483		
	หม้าย/หย่า	3.61	0.407		
5. ด้านจิตวิญญาณ	โสด	3.40	0.364	0.820	0.443
	สมรส	3.49	0.432		
	หม้าย/หย่า	3.38	0.330		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	โสด	3.23	0.475	2.509	0.085
	สมรส	3.38	0.343		
	หม้าย/หย่า	3.39	0.178		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 45 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 97 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 8 คน

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานสถานภาพสมรรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.030$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 29

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ พบว่า พนักงานสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.030$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 30

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า พนักงานสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.555$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.045$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 31

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ พบว่า พนักงานสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.443$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า พนักงานสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.085$)

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	โสด	3.84	0.475	0.258	0.773
	สมรส	3.91	0.619		
	หม้าย/หย่า	3.96	0.518		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 45 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 97 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 8 คน

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพพบว่า พนักงานสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.773$)

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.02	-	0.009*	0.248
สมรส	3.21		-	0.922
หม้าย/หย่า	3.20			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 29 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.68	-	0.012*	0.951
สมรส	3.89	-	-	0.237
หม้าย/หย่า	3.69	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.69	-	0.030*	0.651
สมรส	3.87	-	-	0.123
หม้าย/หย่า	3.61	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	โสด	3.60	0.720	2.441	0.091
	สมรส	3.44	0.558		
	หม้าย/หย่า	3.13	0.354		
2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	โสด	3.69	0.668	1.162	0.316
	สมรส	3.48	0.620		
	หม้าย/หย่า	3.37	0.649		
3. การทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระปรี้กระเปร่า	โสด	3.64	0.484	0.140	0.869
	สมรส	3.69	0.584		
	หม้าย/หย่า	3.63	0.518		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	โสด	3.62	0.684	1.132	0.325
	สมรส	3.78	0.649		
	หม้าย/หย่า	3.88	0.354		
5. การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ	โสด	2.71	0.843	0.012	0.988
	สมรส	2.70	0.892		
	หม้าย/หย่า	2.75	0.886		
6. การได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	โสด	3.13	0.842	2.416	0.093
	สมรส	3.42	0.734		
	หม้าย/หย่า	3.50	0.535		
7. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพียงพอ	โสด	3.13	1.079	12.034	0.000*
	สมรส	3.92	0.799		
	หม้าย/หย่า	3.88	0.835		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 45 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 97 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 8 คน

จากตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.091$)

ปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.316$)

ปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.869$)

ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.325$)

ปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.988$)

ปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.093$)

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพียงพอ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีเพียงพอ ของพนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.13	-	0.000*	0.032*
สมรส	3.92	-	-	0.897
หม้าย/หย่า	3.88	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีเพียงพอ มากกว่า พนักงานสถานภาพโสด
2. พนักงานสถานภาพหม้าย/หย่า มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีเพียงพอ มากกว่า พนักงานสถานภาพโสด

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับ ความเครียดจากการทำงาน	โสด	3.53	0.661	0.151	0.860
	สมรส	3.49	0.738		
	หม้าย/หย่า	3.63	0.518		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้า งานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	โสด	3.56	0.813	0.661	0.518
	สมรส	3.61	0.885		
	หม้าย/หย่า	3.25	0.707		
3. ความพึงพอใจในความเป็น ตัวเอง	โสด	3.91	0.793	2.433	0.091
	สมรส	4.16	0.640		
	หม้าย/หย่า	3.88	0.641		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ทุกวันนี้	โสด	3.73	0.837	3.633	0.029*
	สมรส	4.04	0.644		
	หม้าย/หย่า	3.63	0.744		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ที่ได้รับมอบหมาย	โสด	3.82	0.684	2.963	0.055
	สมรส	4.09	0.678		
	หม้าย/หย่า	3.75	0.707		
6. ตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ	โสด	3.38	0.777	3.747	0.026*
	สมรส	3.70	0.632		
	หม้าย/หย่า	3.75	0.463		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคน ในครอบครัว	โสด	3.87	0.726	6.848	0.001*
	สมรส	4.31	0.635		
	หม้าย/หย่า	4.13	0.641		
8. การมีความสุขในการทำงานใน สำนักงานฯ	โสด	3.67	0.674	0.981	0.377
	สมรส	3.84	0.702		
	หม้าย/หย่า	3.88	0.641		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยาม ทุกข์	โสด	3.69	0.733	0.876	0.418
	สมรส	3.75	0.830		
	หม้าย/หย่า	3.38	0.518		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 45 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 97 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 8 คน

จากตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.860$)

ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.518$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.091$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.029$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 35

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.055$)

ปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.026$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 36

ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 37

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.377$)

ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.418$)

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.73	-	0.018*	0.692
สมรส	4.04	-	-	0.114
หม้าย/หย่า	3.63	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 35 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.37	-	0.009*	0.151
สมรส	3.61	-	-	0.843
หม้าย/หย่า	3.75	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 36 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.78	-	0.000*	0.312
สมรส	4.31	-	-	0.452
หม้าย/หย่า	4.13	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน	โสด	3.71	0.695	2.352	0.099
	สมรส	3.90	0.621		
	หม้าย/หย่า	3.50	0.535		
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	โสด	3.60	0.618	1.744	0.178
	สมรส	3.82	0.736		
	หม้าย/หย่า	3.63	0.518		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	โสด	4.00	0.674	0.124	0.883
	สมรส	3.98	0.645		
	หม้าย/หย่า	3.88	0.641		
4. การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร	โสด	3.84	0.562	3.501	0.033*
	สมรส	4.00	0.577		
	หม้าย/หย่า	3.50	0.535		
5. สามารถเดินทางมายังสำนักงานได้อย่างสะดวก	โสด	3.93	0.654	2.836	0.062
	สมรส	4.15	0.618		
	หม้าย/หย่า	3.75	0.886		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน	โสด	3.76	0.645	1.820	0.166
	สมรส	3.96	0.628		
	หม้าย/หย่า	3.75	0.463		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้	โสด	3.47	0.757	1.073	0.345
	สมรส	3.64	0.766		
	หม้าย/หย่า	3.38	0.744		
8. สำนักงานฯให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	โสด	3.22	0.876	3.736	0.026*
	สมรส	3.60	0.717		
	หม้าย/หย่า	3.38	0.744		
9. สำนักงานฯมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	โสด	3.69	0.668	0.601	0.550
	สมรส	3.81	0.601		
	หม้าย/หย่า	3.75	0.886		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 45 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 97 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 8 คน

จากตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.099$)

ปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.178$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.883$)

ปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.033$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 39

ปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังสำนักงานได้อย่างสะดวก พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.062$)

ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.166$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.345$)

ปัจจัยย่อยสำนักงานฯให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.026$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 40

ปัจจัยย่อยสำนักงานฯมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.550$)

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.84	-	0.133	0.118
สมรส	4.00		-	0.019*
หม้าย/หย่า	3.50			-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 39 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กรมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสำนักงานฯ ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
โสด	3.22	-	0.008*	0.605
สมรส	3.60	-	-	0.432
หม้าย/หย่า	3.38	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 40 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสำนักงานฯ ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยย่อยสำนักงานฯ ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ม.ปลาย/ปวช.	3.21	0.559	0.202	0.895
	อนุปริญญา/ปวส.	3.14	0.243		
	ปริญญาตรี	3.16	0.396		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.12	0.397		
2. ด้านจิตใจ	ม.ปลาย/ปวช.	3.81	0.637	0.253	0.859
	อนุปริญญา/ปวส.	3.75	0.445		
	ปริญญาตรี	3.82	0.439		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.85	0.390		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ม.ปลาย/ปวช.	3.67	0.434	1.494	0.217
	อนุปริญญา/ปวส.	3.56	0.477		
	ปริญญาตรี	3.75	0.468		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.82	0.477		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ม.ปลาย/ปวช.	3.70	0.414	0.958	0.414
	อนุปริญญา/ปวส.	3.71	0.472		
	ปริญญาตรี	3.81	0.519		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.89	0.373		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ม.ปลาย/ปวช.	3.42	0.361	2.199	0.091
	อนุปริญญา/ปวส.	3.28	0.373		
	ปริญญาตรี	3.47	0.406		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.55	0.432		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ม.ปลาย/ปวช.	3.33	0.254	0.365	0.778
	อนุปริญญา/ปวส.	3.26	0.352		
	ปริญญาตรี	3.34	0.406		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.37	0.421		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 18 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 21 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 73 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ม.ปลาย/ปวช.	3.87	0.473	0.287	0.835
	อนุปริญญา/ปวส.	3.79	0.628		
	ปริญญาตรี	3.91	0.604		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.93	0.532		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 18 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 21 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 73 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน

จากตารางที่ 42 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับ
การศึกษา พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ
ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87
และระดับอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.835$)

ตารางที่ 43 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับ ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ระดับ 3-4	3.16	0.395	0.897	0.444
	ระดับ 5-6	3.11	0.387		
	ระดับ 7-8	3.14	0.417		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	3.29	0.386		
2. ด้านจิตใจ	ระดับ 3-4	3.69	0.373	3.985	0.009*
	ระดับ 5-6	3.90	0.528		
	ระดับ 7-8	3.74	0.403		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.06	0.398		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับ 3-4	3.82	0.438	2.572	0.056
	ระดับ 5-6	3.70	0.438		
	ระดับ 7-8	3.63	0.472		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	3.94	0.541		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับ 3-4	3.77	0.531	2.117	0.101
	ระดับ 5-6	3.73	0.429		
	ระดับ 7-8	3.81	0.463		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.05	0.400		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ระดับ 3-4	3.52	0.357	7.663	0.001*
	ระดับ 5-6	3.35	0.380		
	ระดับ 7-8	3.38	0.393		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	3.82	0.411		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับ 3-4	3.27	0.442	1.348	0.261
	ระดับ 5-6	3.30	0.345		
	ระดับ 7-8	3.36	0.394		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	3.48	0.332		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 43 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 รองลงมาคือ ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.444$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.009$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 45

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.056$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.1.01$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมาคือ ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 46

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมาคือ ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.261$)

ตารางที่ 44 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับ ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ระดับ 3-4	3.85	0.702	3.612	0.015*
	ระดับ 5-6	3.89	0.634		
	ระดับ 7-8	3.61	0.827		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.22	0.548		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่ง 3-4	จำนวน 34 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่ง 5-6	จำนวน 47 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่ง 7-8	จำนวน 51 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	จำนวน 18 คน

จากตารางที่ 44 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.015$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 47

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7-8	ระดับ ตั้งแต่ ระดับ 9 ขึ้นไป
ระดับ 3-4	3.69	-	0.033*	0.631	0.004*
ระดับ 5-6	3.90		-	0.063	0.195
ระดับ 7-8	3.74			-	0.008*
ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	4.06				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 45 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ดังนี้

1. พนักงานระดับ 5-6 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานระดับ 3-4
2. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานระดับ 3-4
3. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานระดับ 7-8

ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7-8	ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป
ระดับ 3-4	3.52	-	0.050*	0.087	0.008*
ระดับ 5-6	3.35		-	0.751	0.000*
ระดับ 7-8	3.38			-	0.000*
ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	3.82				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 46 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ดังนี้

1. พนักงานระดับ 3-4 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่า พนักงานระดับ 5-6
2. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่า พนักงานระดับ 3-4
3. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่า พนักงานระดับ 5-6
4. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่า พนักงานระดับ 7-8

ตารางที่ 47 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7-8	ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป
ระดับ 3-4	3.85	-	0.800	0.122	0.077
ระดับ 5-6	3.89		-	0.049*	0.098
ระดับ 7-8	3.61			-	0.002*
ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	4.22				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 47 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานระดับ 5-6 มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า พนักงานระดับ 7-8
2. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า พนักงานระดับ 7-8

ตารางที่ 48 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับ ความเครียดจากการทำงาน	ระดับ 3-4	3.59	0.557	3.309	0.022*
	ระดับ 5-6	3.38	0.709		
	ระดับ 7-8	3.43	0.728		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	3.94	0.725		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้า งานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ระดับ 3-4	0.828	0.142	1.024	0.384
	ระดับ 5-6	0.919	0.134		
	ระดับ 7-8	0.758	0.106		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	0.979	0.231		
3. ความพึงพอใจในความเป็น ตัวเอง	ระดับ 3-4	3.94	0.776	2.002	0.116
	ระดับ 5-6	4.23	0.729		
	ระดับ 7-8	3.96	0.662		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.22	0.428		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ ทุกวันนี้	ระดับ 3-4	3.71	0.799	4.650	0.004*
	ระดับ 5-6	4.17	0.761		
	ระดับ 7-8	3.76	0.619		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.17	0.514		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ที่ได้รับมอบหมาย	ระดับ 3-4	3.85	0.702	3.227	0.024*
	ระดับ 5-6	4.15	0.751		
	ระดับ 7-8	3.84	0.612		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.28	0.575		
6. ตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ	ระดับ 3-4	3.35	0.646	5.039	0.002*
	ระดับ 5-6	3.70	0.778		
	ระดับ 7-8	3.53	0.542		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.06	0.639		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคน ในครอบครัว	ระดับ 3-4	3.79	0.770	5.511	0.001*
	ระดับ 5-6	4.32	0.726		
	ระดับ 7-8	4.18	0.555		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.44	0.689		

ตารางที่ 48 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
8. การมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ	ระดับ 3-4	3.68	0.638	2.231	0.087
	ระดับ 5-6	3.77	0.840		
	ระดับ 7-8	3.75	0.595		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.17	0.514		
9. การมีสิ่งขัดแย้งจิตใจในยามทุกข์	ระดับ 3-4	3.56	0.613	0.800	0.496
	ระดับ 5-6	3.77	0.840		
	ระดับ 7-8	3.71	0.832		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	3.89	0.832		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่ง 3-4 จำนวน 34 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่ง 5-6 จำนวน 47 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่ง 7-8 จำนวน 51 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป จำนวน 18 คน

จากตารางที่ 48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานของพนักงานระดับตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และ ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.022$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 49

ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานของพนักงานระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.384$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของพนักงานระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

และ ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.116$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของพนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป และ ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 50

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.024$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 51

ปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิของพนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 52

ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวของพนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือ ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และ ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 53

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯของพนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และ ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.087$)

ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของพนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และ ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.496$)

ตารางที่ 49 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7-8	ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป
ระดับ 3-4	3.59	-	0.186	0.304	0.077
ระดับ 5-6	3.38		-	0.728	0.004*
ระดับ 7-8	3.43			-	0.007*
ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	3.94				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 49 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 5-6
2. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 7-8

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7-8	ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป
ระดับ 3-4	3.71	-	0.004*	0.705	0.025*
ระดับ 5-6	4.17		-	0.005*	0.985
ระดับ 7-8	3.76			-	0.038*
ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	4.17				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 50 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ดังนี้

1. พนักงานระดับ 5-6 มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานระดับ 3-4
2. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานระดับ 3-4
3. พนักงานระดับ 5-6 มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานระดับ 7-8
4. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานระดับ 7-8

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7-8	ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป
ระดับ 3-4	3.85	-	0.053	0.948	0.033*
ระดับ 5-6	4.15		-	0.027*	0.492
ระดับ 7-8	3.84			-	0.020*
ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	4.28				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 51 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ดังนี้

1. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานระดับ 3-4

2. พนักงานระดับ 5-6 มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานระดับ 7-8

3. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานระดับ 7-8

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7-8	ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป
ระดับ 3-4	3.35	-	0.020*	0.228	0.000*
ระดับ 5-6	3.70		-	0.196	0.055
ระดับ 7-8	3.53			-	0.004*
ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	4.06				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 52 ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานระดับ 5-6 มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ มากกว่า พนักงานระดับ 3-4

2. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ มากกว่า พนักงานระดับ 3-4

3. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ มากกว่า พนักงานระดับ 7-8

ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7-8	ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป
ระดับ 3-4	3.79	-	0.001*	0.010*	0.001*
ระดับ 5-6	4.32		-	0.287	0.495
ระดับ 7-8	4.18			-	0.141
ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	4.44				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 53 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ดังนี้

1. พนักงานระดับ 5-6 มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานระดับ 3-4
2. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานระดับ 3-4
3. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานระดับ 3-4

ตารางที่ 54 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกระดับตำแหน่งงาน

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระดับ 3-4	3.50	0.508	3.142	0.027*
	ระดับ 5-6	3.30	0.657		
	ระดับ 7-8	3.31	0.648		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	3.41	0.732		
2. งานที่ทำทุกวันนี้นับตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	ระดับ 3-4	3.65	0.544	3.600	0.015*
	ระดับ 5-6	3.40	0.577		
	ระดับ 7-8	3.65	0.688		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	3.94	0.639		
3. รู้สึกว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม	ระดับ 3-4	3.85	0.702	7.000	0.000*
	ระดับ 5-6	3.62	0.677		
	ระดับ 7-8	3.84	0.731		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.50	0.618		
4. ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่สำนักงานฯ	ระดับ 3-4	4.18	0.521	0.156	0.926
	ระดับ 5-6	4.09	0.686		
	ระดับ 7-8	4.10	0.700		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.17	0.985		
5. การไม่คิดจะลาออกไปหางานทำใหม่	ระดับ 3-4	4.15	0.989	1.187	0.317
	ระดับ 5-6	4.53	0.881		
	ระดับ 7-8	4.31	1.104		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.11	1.367		
6. การได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	ระดับ 3-4	3.65	0.597	2.691	0.048*
	ระดับ 5-6	3.83	0.670		
	ระดับ 7-8	3.59	0.698		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.06	0.725		
7. การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร	ระดับ 3-4	3.50	0.749	6.101	0.001*
	ระดับ 5-6	3.47	0.687		
	ระดับ 7-8	3.45	0.730		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.22	0.548		

ตารางที่ 54 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกระดับตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ	ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
8. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	ระดับ 3-4	3.74	0.511	7.861	0.000*
	ระดับ 5-6	3.55	0.503		
	ระดับ 7-8	3.41	0.698		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.17	0.618		
9. สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	ระดับ 3-4	3.79	0.808	2.229	0.087
	ระดับ 5-6	3.45	0.904		
	ระดับ 7-8	3.35	0.820		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	3.67	0.686		
10. ความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร และทีมผู้บริหาร	ระดับ 3-4	3.85	0.744	1.547	0.205
	ระดับ 5-6	3.96	0.624		
	ระดับ 7-8	3.67	0.712		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	3.89	0.676		
11.การทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อท่านเพียงใด	ระดับ 3-4	3.94	0.649	2.367	0.073
	ระดับ 5-6	4.11	0.561		
	ระดับ 7-8	3.94	0.645		
	ระดับ 9 ขึ้นไป	4.33	0.485		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่ง 3-4 จำนวน 34 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่ง 5-6 จำนวน 47 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่ง 7-8 จำนวน 51 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป จำนวน 18 คน

จากตารางที่ 54 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พนักงานระดับตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ($P=0.027$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 55

ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต พนักงานระดับตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ ระดับ 3-4 และระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.65 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.015$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 56

ปัจจัยย่อยรู้สึกว่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม พนักงานระดับตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 57

ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่สำนักงานฯ พนักงานระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.926$)

ปัจจัยย่อยการไม่คิดจะลาออกไปหางานทำใหม่ พนักงานระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 รองลงมาคือ ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.317$)

ปัจจัยย่อยการได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.048$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 58

ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร พนักงานระดับตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 59

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง พนักงานระดับตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 60

ปัจจัยย่อยสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ พนักงานระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.087$)

ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร และทีมผู้บริหาร พนักงานระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.205$)

ปัจจัยย่อยการทำงานที่สำนักงานฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อท่านเพียงใด พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และระดับ 3-4 และระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.94 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.073$)

ตารางที่ 55 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7-8	ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป
ระดับ 3-4	3.50	-	0.158	0.186	0.134
ระดับ 5-6	3.30	-	-	0.902	0.007*
ระดับ 7-8	3.31	-	-	-	0.008*
ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	3.78	-	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 55 ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการ

ได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานระดับ 5-6
2. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานระดับ 7-8

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7-8	ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป
ระดับ 3-4	3.65	-	0.083	1.000	0.101
ระดับ 5-6	3.40		-	0.054	0.002*
ระดับ 7-8	3.65			-	0.081
ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	3.94				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 56 ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิตมากกว่า พนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 57 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยรู้สึกร่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7-8	ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป
ระดับ 3-4	3.85	-	0.134	0.949	0.002*
ระดับ 5-6	3.62		-	0.110	0.000*
ระดับ 7-8	3.84			-	0.001*
ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	4.50				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 57 ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรู้สึกร่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยรู้สึกร่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานระดับ 3-4
2. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยรู้สึกร่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานระดับ 5-6
3. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยรู้สึกร่างานของท่านมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานระดับ 7-8

ตารางที่ 58 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7-8	ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป
ระดับ 3-4	3.65	-	0.228	0.693	0.038*
ระดับ 5-6	3.83		-	0.077	0.227
ระดับ 7-8	3.59			-	0.012*
ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	4.06				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 58 ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยการได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า พนักงานระดับ 3-4
2. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยการได้รับความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า พนักงานระดับ 7-8

ตารางที่ 59 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7-8	ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป
ระดับ 3-4	3.50	-	0.840	0.753	0.001*
ระดับ 5-6	3.47	-	-	0.904	0.000*
ระดับ 7-8	3.45	-	-	-	0.000*
ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	4.22				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 59 ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร มากกว่า พนักงานระดับ 3-4
2. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร มากกว่า พนักงานระดับ 5-6
3. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร มากกว่า พนักงานระดับ 7-8

ตารางที่ 60 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการ
ความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.
เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7-8	ระดับ ตั้งแต่ ระดับ 9 ขึ้นไป
ระดับ 3-4	3.74	-	0.174	0.015*	0.013*
ระดับ 5-6	3.55		-	0.239	0.000*
ระดับ 7-8	3.41			-	0.000*
ระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป	4.17				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 60 ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ
ของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมี
โอกาสดำเนินการความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการความสามารถ
ในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานระดับ 3-4
2. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการ
ความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานระดับ 3-4
3. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการ
ความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานระดับ 5-6
4. พนักงานระดับ ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการ
ความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานระดับ 7-8

ตารางที่ 61 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	สังกัด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ฝ่ายบริการ	3.14	0.382	-0.333	0.739
	ฝ่ายอำนวยการ	3.17	0.425		
2. ด้านจิตใจ	ฝ่ายบริการ	3.83	0.428	0.416	0.678
	ฝ่ายอำนวยการ	3.80	0.490		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ฝ่ายบริการ	3.80	0.459	2.227	0.027*
	ฝ่ายอำนวยการ	3.63	0.472		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ฝ่ายบริการ	3.85	0.490	1.302	0.195
	ฝ่ายอำนวยการ	3.74	0.428		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ฝ่ายบริการ	3.49	0.408	1.227	0.222
	ฝ่ายอำนวยการ	3.41	0.406		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ฝ่ายบริการ	3.34	0.415	-0.020	0.984
	ฝ่ายอำนวยการ	3.34	0.340		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายบริการ จำนวน 90 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายอำนวยการ จำนวน 60 คน

จากตารางที่ 61 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานสังกัดฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ในขณะที่พนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.739$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ในขณะที่พนักงานสังกัดฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.678$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ในขณะที่พนักงานสังกัดฝ่าย

อำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.027$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 63

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ในขณะที่พนักงานสังกัดฝ่ายอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.195$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ในขณะที่พนักงานสังกัดฝ่ายอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.222$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานสังกัดฝ่ายบริการและพนักงานสังกัดฝ่ายอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.34 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.984$)

ตารางที่ 62 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สังกัด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม	ฝ่ายบริการ	3.89	0.574	-0.019	0.985
	ฝ่ายอำนาจการ	3.89	0.574		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายบริการ จำนวน 90 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายอำนาจการ จำนวน 60 คน

จากตารางที่ 62 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานสังกัดฝ่ายบริการและพนักงานสังกัดฝ่ายอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.89 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.985$)

ตารางที่ 63 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยย่อยด้าน สัมพันธภาพทางสังคม	สังกัด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t-test	P-value
1. ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน	ฝ่ายบริการ	3.62	0.592	0.917	0.361
	ฝ่ายอำนวยการ	3.53	0.566		
2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อน ร่วมงานในเรื่องการทำงาน	ฝ่ายบริการ	3.62	0.728	0.639	0.524
	ฝ่ายอำนวยการ	3.55	0.594		
3. คนในสำนักงานฯ ของท่าน ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	ฝ่ายบริการ	3.77	0.750	1.711	0.089
	ฝ่ายอำนวยการ	3.57	0.621		
4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ ได้ด้วยตัวท่านเอง	ฝ่ายบริการ	4.07	0.614	2.054	0.042*
	ฝ่ายอำนวยการ	3.87	0.536		
5. ความสามารถพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ฝ่ายบริการ	3.98	0.580	0.763	0.447
	ฝ่ายอำนวยการ	3.90	0.656		
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็น เสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	ฝ่ายบริการ	3.76	0.754	1.316	0.190
	ฝ่ายอำนวยการ	3.58	0.829		
7. การมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นใน การทำงาน	ฝ่ายบริการ	3.80	0.690	2.775	0.006*
	ฝ่ายอำนวยการ	3.48	0.676		
8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มี ประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บริหาร	ฝ่ายบริการ	3.66	0.621	0.830	0.408
	ฝ่ายอำนวยการ	3.57	0.673		
9. การเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสำนักงานฯ	ฝ่ายบริการ	3.93	0.650	2.892	0.005*
	ฝ่ายอำนวยการ	3.60	0.718		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายบริการ จำนวน 90 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายอำนวยการ จำนวน 60 คน

จากตารางที่ 63 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยย่อยความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานของพนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ในขณะที่พนักงานสังกัดฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ซึ่งเมื่อ

ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.361$)

ปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานของพนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ในขณะที่พนักงานสังกัดฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.524$)

ปัจจัยย่อยคนในสำนักงานฯ ของท่านร่วมมือร่วมใจกันทำงานของพนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ในขณะที่พนักงานสังกัดฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.089$)

ปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวท่านเองของพนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ในขณะที่พนักงานสังกัดฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.042$) โดยพนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวท่านเอง มากกว่า พนักงานสังกัดฝ่ายอำนวยการ

ปัจจัยย่อยความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของพนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ในขณะที่พนักงานสังกัดฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.447$)

ปัจจัยย่อยท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันของพนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ในขณะที่พนักงานสังกัดฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.190$)

ปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานของพนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ในขณะที่พนักงานสังกัดฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) โดยพนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน มากกว่า พนักงานสังกัดฝ่ายอำนวยการ

ปัจจัยย่อยการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารของพนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ในขณะที่พนักงานสังกัดฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.57 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.408$)

ปัจจัยย่อยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสำนักงานฯ ของพนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ในขณะที่พนักงานสังกัดฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) โดยพนักงานสังกัดฝ่ายบริการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสำนักงานฯ มากกว่า พนักงานสังกัดฝ่ายอำนวยการ

ตารางที่ 64 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.12	0.253	2.254	0.052
	10,001-20,000 บาท	3.06	0.395		
	20,001-30,000 บาท	3.07	0.423		
	30,001-40,000 บาท	3.05	0.324		
	40,001-50,000 บาท	3.20	0.367		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.30	0.416		
2. ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.51	0.368	3.485	0.005*
	10,001-20,000 บาท	3.59	0.426		
	20,001-30,000 บาท	3.87	0.448		
	30,001-40,000 บาท	3.71	0.389		
	40,001-50,000 บาท	3.91	0.440		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.96	0.457		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.60	0.326	0.593	0.705
	10,001-20,000 บาท	3.74	0.410		
	20,001-30,000 บาท	3.82	0.479		
	30,001-40,000 บาท	3.63	0.466		
	40,001-50,000 บาท	3.67	0.432		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.76	0.531		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.44	0.272	2.489	0.034*
	10,001-20,000 บาท	3.75	0.406		
	20,001-30,000 บาท	3.91	0.546		
	30,001-40,000 บาท	3.61	0.424		
	40,001-50,000 บาท	3.88	0.408		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.88	0.465		
5. ด้านจิตวิญญาณ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.25	0.278	2.179	0.060
	10,001-20,000 บาท	3.50	0.348		
	20,001-30,000 บาท	3.45	0.453		
	30,001-40,000 บาท	3.27	0.340		
	40,001-50,000 บาท	3.42	0.417		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.57	0.421		

ตารางที่ 64 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.86	0.356	3.757	0.003*
	10,001-20,000 บาท	3.27	0.348		
	20,001-30,000 บาท	3.40	0.494		
	30,001-40,000 บาท	3.23	0.289		
	40,001-50,000 บาท	3.41	0.298		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.43	0.338		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท	จำนวน 7 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท	จำนวน 24 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท	จำนวน 32 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,001-40,000 บาท	จำนวน 23 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 40,001-50,000 บาท	จำนวน 18 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป	จำนวน 46 คน

จากตารางที่ 64 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายจำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 รองลงมา คือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และมีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.052$)

ปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมา คือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) ซึ่งแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 66

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมา คือ มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.705$)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมา คือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท และมีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.034$) ซึ่งแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 67

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมา คือ มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.060$)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รองลงมา คือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.003$) ซึ่งแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 68

ตารางที่ 65 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.57	0.535	2.209	0.057
	10,001-20,000 บาท	3.92	0.584		
	20,001-30,000 บาท	3.63	0.976		
	30,001-40,000 บาท	3.61	0.499		
	40,001-50,000 บาท	3.83	0.707		
	50,001 บาท ขึ้นไป	4.07	0.680		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท	จำนวน 7 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท	จำนวน 24 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท	จำนวน 32 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,001-40,000 บาท	จำนวน 23 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 40,001-50,000 บาท	จำนวน 18 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป	จำนวน 46 คน

จากตารางที่ 65 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.057$)

ตารางที่ 66 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001 ขึ้น ไป
ต่ำกว่า 10,000	3.51	-	0.651	0.049*	0.272	0.038*	0.012*
10,001-20,000	3.59		-	0.020*	0.336	0.019*	0.001*
20,001-30,000	3.87			-	0.200	0.723	0.365
30,001-40,000	3.71				-	0.149	0.030*
40,001-50,000	3.91					-	0.708
50,001 ขึ้นไป	3.96						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 66 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
6. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
7. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 67 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001 ขึ้น ไป
ต่ำกว่า 10,000	3.44	-	0.127	0.015*	0.392	0.035*	0.019*
10,001-20,000	3.75		-	0.175	0.324	0.358	0.230
20,001-30,000	3.91			-	0.018*	0.786	0.782
30,001-40,000	3.61				-	0.069	0.022*
40,001-50,000	3.88					-	0.953
50,001 ขึ้นไป	3.88						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 67 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 68 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001 ขึ้น ไป
ต่ำกว่า 10,000	2.86	-	0.010*	0.001*	0.022*	0.001*	0.000*
10,001-20,000	3.27		-	0.208	0.669	0.245	0.104
20,001-30,000	3.40			-	0.090	0.941	0.762
30,001-40,000	3.23				-	0.123	0.037*
40,001-50,000	3.41					-	0.863
50,001 ขึ้นไป	3.43						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 68 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
6. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 69 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.29	0.488	1.265	0.282
	10,001-20,000 บาท	3.67	0.637		
	20,001-30,000 บาท	3.47	0.621		
	30,001-40,000 บาท	3.26	0.619		
	40,001-50,000 บาท	3.50	0.857		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.63	0.771		
2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.71	0.488	1.281	0.275
	10,001-20,000 บาท	3.38	1.013		
	20,001-30,000 บาท	3.78	0.832		
	30,001-40,000 บาท	3.52	0.665		
	40,001-50,000 บาท	3.83	0.618		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.43	0.958		
3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.57	0.787	2.379	0.042*
	10,001-20,000 บาท	3.83	0.816		
	20,001-30,000 บาท	4.19	0.738		
	30,001-40,000 บาท	3.91	0.668		
	40,001-50,000 บาท	4.22	0.647		
	50,001 บาท ขึ้นไป	4.22	0.554		
4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.14	0.690	3.360	0.007*
	10,001-20,000 บาท	3.75	0.897		
	20,001-30,000 บาท	3.94	0.669		
	30,001-40,000 บาท	3.78	0.736		
	40,001-50,000 บาท	4.06	0.639		
	50,001 บาท ขึ้นไป	4.15	0.595		
5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.57	0.535	1.946	0.090
	10,001-20,000 บาท	3.71	0.690		
	20,001-30,000 บาท	4.09	0.777		
	30,001-40,000 บาท	3.96	0.767		
	40,001-50,000 บาท	4.17	0.514		
	50,001 บาท ขึ้นไป	4.09	0.626		

ตารางที่ 69 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
6. ตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.57	0.535	3.383	0.006*
	10,001-20,000 บาท	3.17	0.702		
	20,001-30,000 บาท	3.59	0.756		
	30,001-40,000 บาท	3.61	0.583		
	40,001-50,000 บาท	3.61	0.778		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.85	0.556		
7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.86	0.378	7.484	0.000*
	10,001-20,000 บาท	3.54	0.833		
	20,001-30,000 บาท	4.25	0.718		
	30,001-40,000 บาท	4.09	0.417		
	40,001-50,000 บาท	4.39	0.502		
	50,001 บาท ขึ้นไป	4.43	0.583		
8. การมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.57	0.535	1.455	0.208
	10,001-20,000 บาท	3.67	0.702		
	20,001-30,000 บาท	3.72	0.683		
	30,001-40,000 บาท	3.61	0.656		
	40,001-50,000 บาท	3.89	0.583		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.98	0.745		
9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.29	0.488	0.931	0.463
	10,001-20,000 บาท	3.63	0.770		
	20,001-30,000 บาท	3.78	0.832		
	30,001-40,000 บาท	3.70	0.635		
	40,001-50,000 บาท	3.56	0.705		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.85	0.894		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

จำนวน 7 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท

จำนวน 24 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท

จำนวน 32 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,001-40,000 บาท

จำนวน 23 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 40,001-50,000 บาท

จำนวน 18 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป

จำนวน 46 คน

จากตารางที่ 69 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานของพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และมีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.282$)

ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.275$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป และมีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.22 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.042$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 70

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.007$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 71

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไปและมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.09 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.090$)

ปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิของพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท และมีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.61 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 72

ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 73

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานในสำนักงานฯ ของพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.208$)

ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ของพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.463$)

ตารางที่ 70 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001 ขึ้น ไป
ต่ำกว่า 10,000	3.57	-	0.372	0.032*	0.247	0.033*	0.021*
10,001-20,000	3.83		-	0.056	0.689	0.069	0.027*
20,001-30,000	4.19			-	0.142	0.863	0.849
30,001-40,000	3.91				-	0.151	0.082
40,001-50,000	4.22					-	0.980
50,001 ขึ้นไป	4.22						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 70 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 71 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001 ขึ้น ไป
ต่ำกว่า 10,000	3.14	-	0.045*	0.007*	0.035*	0.004*	0.000*
10,001-20,000	3.75		-	0.321	0.873	0.162	0.023*
20,001-30,000	3.94			-	0.418	0.566	0.183
30,001-40,000	3.78				-	0.216	0.040*
40,001-50,000	4.06					-	0.619
50,001 ขึ้นไป	4.15						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 71 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
6. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
7. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 72 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001 ขึ้น ไป
ต่ำกว่า 10,000	3.57	-	0.155	0.935	0.896	0.893	0.303
10,001-20,000	3.17		-	0.018*	0.023*	0.032*	0.000*
20,001-30,000	3.59			-	0.934	0.929	0.096
30,001-40,000	3.61				-	0.991	0.157
40,001-50,000	3.61					-	0.198
50,001 ขึ้นไป	3.85						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 72 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยตลอดเวลาในการทำงานมีสมาธิ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

ตารางที่ 73 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001 ขึ้น ไป
ต่ำกว่า 10,000	3.86	-	0.242	0.134	0.396	0.058	0.024*
10,001-20,000	3.54		-	0.000*	0.003*	0.000*	0.000*
20,001-30,000	4.25			-	0.341	0.452	0.201
30,001-40,000	4.09				-	0.127	0.031*
40,001-50,000	4.39					-	0.792
50,001 ขึ้นไป	4.43						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 73 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 74 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.57	0.535	1.194	0.315
	10,001-20,000 บาท	3.71	0.751		
	20,001-30,000 บาท	3.78	0.751		
	30,001-40,000 บาท	3.78	0.600		
	40,001-50,000 บาท	3.72	0.575		
	50,001 บาท ขึ้นไป	4.00	0.558		
2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.29	0.488	1.177	0.324
	10,001-20,000 บาท	3.63	0.576		
	20,001-30,000 บาท	3.81	0.780		
	30,001-40,000 บาท	3.65	0.714		
	40,001-50,000 บาท	3.89	0.471		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.83	0.769		
3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.57	0.787	1.893	0.099
	10,001-20,000 บาท	3.92	0.717		
	20,001-30,000 บาท	4.16	0.677		
	30,001-40,000 บาท	3.74	0.619		
	40,001-50,000 บาท	4.06	0.539		
	50,001 บาท ขึ้นไป	4.04	0.595		
4. การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.71	0.488	2.352	0.044*
	10,001-20,000 บาท	3.92	0.408		
	20,001-30,000 บาท	4.09	0.641		
	30,001-40,000 บาท	3.61	0.583		
	40,001-50,000 บาท	3.94	0.416		
	50,001 บาท ขึ้นไป	4.00	0.632		

ตารางที่ 74 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
5. สามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้สะดวก	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.43	0.535	3.529	0.005*
	10,001-20,000 บาท	4.08	0.504		
	20,001-30,000 บาท	4.13	0.660		
	30,001-40,000 บาท	3.74	0.541		
	40,001-50,000 บาท	4.22	0.878		
	50,001 บาท ขึ้นไป	4.22	0.593		
6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.71	0.488	1.107	0.360
	10,001-20,000 บาท	3.79	0.509		
	20,001-30,000 บาท	3.94	0.716		
	30,001-40,000 บาท	3.70	0.559		
	40,001-50,000 บาท	3.89	0.676		
	50,001 บาท ขึ้นไป	4.02	0.649		
7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำนักงานฯ จัดให้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.00	0.000	2.958	0.014*
	10,001-20,000 บาท	3.42	0.776		
	20,001-30,000 บาท	3.91	0.777		
	30,001-40,000 บาท	3.39	0.783		
	40,001-50,000 บาท	3.78	0.732		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.52	0.722		
8. สำนักงานฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.14	0.378	0.688	0.633
	10,001-20,000 บาท	3.46	0.884		
	20,001-30,000 บาท	3.59	0.979		
	30,001-40,000 บาท	3.30	0.765		
	40,001-50,000 บาท	3.44	0.616		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.54	0.690		

ตารางที่ 74 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
9. สำนักงานฯ มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.57	0.535	0.733	0.600
	10,001-20,000 บาท	3.79	0.721		
	20,001-30,000 บาท	3.81	0.738		
	30,001-40,000 บาท	3.61	0.583		
	40,001-50,000 บาท	3.94	0.639		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.78	0.554		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 7 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 24 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 32 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 23 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 40,001-50,000 บาท จำนวน 18 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 46 คน

จากตารางที่ 74 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงานของพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และมีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.78 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.315$)

ปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของพนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.324$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.099$)

ปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กรของพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และมีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.044$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 75

ปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้สะดวกของพนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท และมีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.22 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 76

ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานของพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และมีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.360$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำนักงานฯ จัดให้ของพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และมีรายได้ ต่ำกว่า

10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.014$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 77

ปัจจัยย่อยสำนักงานฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.633$)

ปัจจัยย่อยสำนักงานฯ มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.600$)

ตารางที่ 75 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการยอมรับในภาวะเบียบขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000	3.71	-	0.408	0.111	0.667	0.364	0.217
10,001-20,000	3.92		-	0.250	0.065	0.876	0.561
20,001-30,000	4.09			-	0.002*	0.374	0.474
30,001-40,000	3.61				-	0.062	0.008*
40,001-50,000	3.94					-	0.725
50,001 ขึ้นไป	4.00						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 75 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในภาวะเบียบขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในภาวะเบียบขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในภาวะเบียบขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 76 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้สะดวกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001 ขึ้น ไป
ต่ำกว่า 10,000	3.43	-	0.016*	0.009*	0.252	0.005*	0.002*
10,001-20,000	4.08		-	0.806	0.062	0.478	0.396
20,001-30,000	4.13			-	0.026*	0.599	0.522
30,001-40,000	3.74				-	0.015*	0.003*
40,001-50,000	4.22					-	0.978
50,001 ขึ้นไป	4.22						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 76 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้สะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้สะดวก มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้สะดวก มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้สะดวก มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้สะดวก มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้สะดวก มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท
6. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้สะดวก มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท
7. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังสำนักงานฯ ได้สะดวก มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 77 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำนักงานฯ จัดให้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001 ขึ้น ไป
ต่ำกว่า 10,000	3.00	-	0.190	0.004*	0.222	0.019*	0.084
10,001-20,000	3.42		-	0.015*	0.907	0.119	0.573
20,001-30,000	3.91			-	0.012*	0.556	0.025*
30,001-40,000	3.39				-	0.099	0.491
40,001-50,000	3.78					-	0.215
50,001 ขึ้นไป	3.52						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 77 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำนักงานฯ จัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำนักงานฯ จัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำนักงานฯ จัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำนักงานฯ จัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำนักงานฯ จัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำนักงานฯ จัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 78 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. การสร้างหนี้ เพื่อความ มั่นคงของครอบครัวในระยะ ยาวมีความเหมาะสม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.29	0.951	1.970	0.087
	10,001-20,000 บาท	2.75	0.944		
	20,001-30,000 บาท	3.31	1.030		
	30,001-40,000 บาท	3.39	0.722		
	40,001-50,000 บาท	2.94	1.259		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.02	1.238		
2. การได้รับรายได้ที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.86	0.690	3.913	0.002*
	10,001-20,000 บาท	3.17	0.816		
	20,001-30,000 บาท	3.47	0.761		
	30,001-40,000 บาท	3.30	0.822		
	40,001-50,000 บาท	3.56	0.616		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.76	0.524		
3. ความสามารถจัดการกับ รายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่าง เหมาะสม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.43	0.535	1.918	0.095
	10,001-20,000 บาท	3.63	0.576		
	20,001-30,000 บาท	3.50	0.950		
	30,001-40,000 บาท	3.43	0.507		
	40,001-50,000 บาท	3.78	0.878		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.91	0.784		
4. การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่ จะผ่อนใช้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.29	0.756	0.752	0.586
	10,001-20,000 บาท	4.04	0.769		
	20,001-30,000 บาท	3.94	0.779		
	30,001-40,000 บาท	3.78	0.878		
	40,001-50,000 บาท	3.94	0.779		
	50,001 บาท ขึ้นไป	4.22	0.749		

ตารางที่ 78 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	รายได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการ ต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.14	0.690	2.268	0.051
	10,001-20,000 บาท	3.83	0.702		
	20,001-30,000 บาท	3.75	0.803		
	30,001-40,000 บาท	3.65	0.775		
	40,001-50,000 บาท	4.06	0.802		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.96	0.595		
6. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.86	0.378	2.156	0.062
	10,001-20,000 บาท	3.29	0.751		
	20,001-30,000 บาท	3.31	0.738		
	30,001-40,000 บาท	3.04	0.638		
	40,001-50,000 บาท	3.22	1.060		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.59	0.832		
7. การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.86	1.069	1.021	0.408
	10,001-20,000 บาท	3.21	0.932		
	20,001-30,000 บาท	3.47	0.842		
	30,001-40,000 บาท	3.13	0.548		
	40,001-50,000 บาท	3.11	0.832		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.22	0.758		
8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.29	0.756	2.163	0.061
	10,001-20,000 บาท	3.63	0.770		
	20,001-30,000 บาท	3.81	0.821		
	30,001-40,000 บาท	3.39	0.583		
	40,001-50,000 บาท	4.00	0.594		
	50,001 บาท ขึ้นไป	3.70	0.695		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท	จำนวน 7 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท	จำนวน 24 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท	จำนวน 32 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,001-40,000 บาท	จำนวน 23 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 40,001-50,000 บาท	จำนวน 18 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป	จำนวน 46 คน

จากตารางที่ 78 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสมของพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.087$)

ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 79

ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับมีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.095$)

ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระของพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และมีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.06 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71 ตามลำดับ ซึ่ง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.586$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์การจัดให้ของพนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.051$)

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.062$)

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมาคือ มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.408$)

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.061$)

ตารางที่ 79 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001 ขึ้น ไป
ต่ำกว่า 10,000	2.86	-	0.303	0.037*	0.139	0.026*	0.002*
10,001-20,000	3.17		-	0.110	0.499	0.075	0.001*
20,001-30,000	3.47			-	0.389	0.673	0.071
30,001-40,000	3.30				-	0.254	0.011*
40,001-50,000	3.56					-	0.291
50,001 ขึ้นไป	3.76						-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 79 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 80 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. ด้านร่างกาย	0-10 ปี	3.03	0.393	2.905	0.037*
	11-20 ปี	3.11	0.360		
	21-30 ปี	3.14	0.392		
	มากกว่า 30 ปี	3.28	0.418		
2. ด้านจิตใจ	0-10 ปี	3.68	0.347	2.433	0.067
	11-20 ปี	3.77	0.431		
	21-30 ปี	3.94	0.413		
	มากกว่า 30 ปี	3.90	0.525		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0-10 ปี	3.75	0.334	0.336	0.799
	11-20 ปี	3.74	0.474		
	21-30 ปี	3.63	0.486		
	มากกว่า 30 ปี	3.75	0.541		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0-10 ปี	3.73	0.380	0.815	0.488
	11-20 ปี	3.76	0.538		
	21-30 ปี	3.84	0.375		
	มากกว่า 30 ปี	3.88	0.482		
5. ด้านจิตวิญญาณ	0-10 ปี	3.55	0.333	1.831	0.144
	11-20 ปี	3.46	0.440		
	21-30 ปี	3.49	0.356		
	มากกว่า 30 ปี	3.64	0.405		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0-10 ปี	3.09	0.407	3.394	0.020*
	11-20 ปี	3.30	0.423		
	21-30 ปี	3.30	0.305		
	มากกว่า 30 ปี	3.36	0.356		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี จำนวน 33 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 48 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 20 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 49 คน

จากตารางที่ 80 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.037$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 82

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมา คือ ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.067$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี และระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.75 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และมีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.799$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.488$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และมีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.144$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี และมีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.30 และมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.020$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 83

ตารางที่ 81 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	0-10 ปี	4.11	0.509	0.504	0.680
	11-20 ปี	3.78	0.544		
	21-30 ปี	3.90	0.317		
	มากกว่า 30 ปี	3.91	0.592		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี จำนวน 33 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 48 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 20 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 49 คน

จากตารางที่ 81 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($P=0.680$)

ตารางที่ 82 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายของพนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	0-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
0-10 ปี	3.03	-	0.377	0.363	0.006*
11-20 ปี	3.11		-	0.828	0.038*
21-30 ปี	3.14			-	0.167
มากกว่า 30 ปี	3.28				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 82 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี
2. พนักงานที่ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี

ตารางที่ 83 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านมั่นคงในชีวิตของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	0-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
0-10 ปี	3.09	-	0.021*	0.061	0.002*
11-20 ปี	3.30		-	0.976	0.386
21-30 ปี	3.30			-	0.536
มากกว่า 30 ปี	3.36				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 83 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ
ทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านมั่นคง
ในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านมั่นคงในชีวิต
มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านมั่นคงในชีวิต
มากกว่า มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี

ตารางที่ 84 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F-test	P-value
1. การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	0-10 ปี	3.67	0.692	3.004	0.032*
	11-20 ปี	3.29	0.544		
	21-30 ปี	3.40	0.503		
	มากกว่า 30 ปี	3.55	0.614		
2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล	0-10 ปี	3.64	0.497	1.011	0.390
	11-20 ปี	3.56	0.661		
	21-30 ปี	3.70	0.465		
	มากกว่า 30 ปี	3.39	0.609		
3. การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	0-10 ปี	3.61	0.496	0.378	0.769
	11-20 ปี	3.67	0.519		
	21-30 ปี	3.65	0.587		
	มากกว่า 30 ปี	3.73	0.605		
4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ	0-10 ปี	3.61	0.556	0.645	0.587
	11-20 ปี	3.75	0.526		
	21-30 ปี	3.80	0.616		
	มากกว่า 30 ปี	3.80	0.816		
5. การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ	0-10 ปี	2.64	0.822	0.805	0.493
	11-20 ปี	2.67	0.834		
	21-30 ปี	2.55	0.826		
	มากกว่า 30 ปี	2.86	0.957		
6. การได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	0-10 ปี	3.06	0.788	2.043	0.110
	11-20 ปี	3.38	0.672		
	21-30 ปี	3.50	0.827		
	มากกว่า 30 ปี	3.43	0.791		
7. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพียงพอ	0-10 ปี	3.30	1.015	3.621	0.015
	11-20 ปี	3.60	0.869		
	21-30 ปี	3.75	1.020		
	มากกว่า 30 ปี	3.98	0.901		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี	จำนวน 33 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี	จำนวน 48 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี	จำนวน 20 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี	จำนวน 49 คน

จากตารางที่ 84 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และมีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.032$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 85

ปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.390$)

ปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าของพนักงานที่ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.769$)

ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี และระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.80 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.587$)

ปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอของพนักงานที่ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 และมีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 2.55 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.493$)

ปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.110$)

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพียงพอของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.015$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 86

ตารางที่ 85 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	0-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
0-10 ปี	3.67	-	0.006*	0.118	0.392
11-20 ปี	3.29		-	0.497	0.034*
21-30 ปี	3.40			-	0.343
มากกว่า 30 ปี	3.55				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 85 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี

ตารางที่ 86 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพียงพอของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	0-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
0-10 ปี	3.30	-	0.156	0.093	0.002*
11-20 ปี	3.60		-	0.558	0.050*
21-30 ปี	3.75			-	0.355
มากกว่า 30 ปี	3.98				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 86 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี

ตารางที่ 87 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
1. การสร้างหนี้ เพื่อความ มั่นคงของครอบครัวในระยะ ยาวมีความเหมาะสม	0-10 ปี	2.61	1.088	4.150	0.007*
	11-20 ปี	3.44	.769		
	21-30 ปี	3.05	1.146		
	มากกว่า 30 ปี	2.98	1.233		
2. การได้รับรายได้ที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	0-10 ปี	3.09	0.765	6.616	0.000*
	11-20 ปี	3.38	0.789		
	21-30 ปี	3.60	0.598		
	มากกว่า 30 ปี	3.76	0.560		
3. ความสามารถจัดการกับ รายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่าง เหมาะสม	0-10 ปี	3.64	0.549	3.005	0.032*
	11-20 ปี	3.44	0.823		
	21-30 ปี	3.70	0.801		
	มากกว่า 30 ปี	3.90	0.797		
4. การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่ จะผ่อนใช้	0-10 ปี	4.00	0.000	2.262	0.084
	11-20 ปี	4.08	0.881		
	21-30 ปี	3.71	0.488		
	มากกว่า 30 ปี	3.96	1.050		
5. ความพึงพอใจในสวัสดิการ ต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	0-10 ปี	3.61	0.704	2.219	0.088
	11-20 ปี	3.75	0.812		
	21-30 ปี	4.05	0.759		
	มากกว่า 30 ปี	3.94	0.626		
6. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	0-10 ปี	3.24	0.751	2.952	0.035*
	11-20 ปี	3.17	0.694		
	21-30 ปี	3.15	0.933		
	มากกว่า 30 ปี	3.59	0.840		

ตารางที่ 87 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F-test	P-value
7. การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	0-10 ปี	3.24	0.936	0.426	0.735
	11-20 ปี	3.29	0.771		
	21-30 ปี	3.05	0.826		
	มากกว่า 30 ปี	3.22	0.743		
8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	0-10 ปี	3.58	0.751	0.322	0.809
	11-20 ปี	3.69	0.748		
	21-30 ปี	3.75	0.716		
	มากกว่า 30 ปี	3.71	0.707		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี จำนวน 33 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 48 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 20 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 49 คน

จากตารางที่ 87 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสมของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.007$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 88

ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 89

ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมของพนักงานที่ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และมีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.032$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 90

ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และมีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.084$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.088$)

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น ได้เพียงพอของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และมีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.035$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 91

ปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และมีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.735$)

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.809$)

ตารางที่ 88 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัว ในระยะยาวมีความเหมาะสมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	0-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
0-10 ปี	2.61	-	0.001*	0.141	0.119
11-20 ปี	3.44		-	0.171	0.035*
21-30 ปี	3.05			-	0.802
มากกว่า 30 ปี	2.98				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 88 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัว ในระยะยาวมีความเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัว ในระยะยาวมีความเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัว ในระยะยาวมีความเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี

ตารางที่ 89 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	0-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
0-10 ปี	3.09	-	0.071	0.010*	0.000*
11-20 ปี	3.38		-	0.234	0.008*
21-30 ปี	3.60			-	0.399
มากกว่า 30 ปี	3.76				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 89 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 0-10 ปี
3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี

ตารางที่ 90 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	0-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
0-10 ปี	3.64	-	0.249	0.768	0.128
11-20 ปี	3.44		-	0.196	0.003*
21-30 ปี	3.70			-	0.327
มากกว่า 30 ปี	3.90				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 90 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันจ้อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันจ้อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี

ตารางที่ 91 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยจ้อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	0-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
0-10 ปี	3.24	-	0.672	0.680	0.051
11-20 ปี	3.17		-	0.937	0.009*
21-30 ปี	3.15			-	0.037*
มากกว่า 30 ปี	3.59				-

จากตารางที่ 91 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันจ้อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

- 1.พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันจ้อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี
- 2.พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันจ้อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) สามารถแสดงได้ ดังตารางที่ 92

ตารางที่ 92 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม			
	Pearson Correlation	P-value	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านร่างกาย	0.341**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ด้านจิตใจ	0.631**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.585**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.501**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.556**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.432**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 92 พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.341 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านร่างกายมากขึ้น พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.631 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตใจมากขึ้น พนักงาน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.585 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากขึ้น พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.501 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมขึ้น พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.556 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากขึ้น พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.432 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากขึ้น พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 93

ตารางที่ 93 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม				R	R Square
	B	Beta	t	P-value		
1. ด้านร่างกาย	0.660	0.046	0.680	0.498	0.705	0.497
2. ด้านจิตใจ	0.426	0.337	4.048	0.000*		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.231	0.190	2.147	0.033*		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.097	0.079	0.942	0.348		
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.242	0.172	2.046	0.043*		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.076	0.051	0.653	0.515		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 93 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.705$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 49.70 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ อีกร้อยละ 50.30 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.337, 0.190 และ 0.172 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน รวมทั้งสิ้น 150 คน พบข้อเสนอแนะ ดังนี้

ตารางที่ 94 แสดงจำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ร้อยละ)
1	องค์กร ควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน อย่างเหมาะสมในทุกตำแหน่ง	4 (2.66)
2	องค์กร ควรปรับปรุงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อไปดำเนินงานภายนอกที่เหมาะสม และสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	6 (4.00)
3	ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปแบบ ชัดเจน และยึดระเบียบปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติทำงาน ได้อย่างถูกต้อง ภายใต้ระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้	3 (2.00)
รวม		13 (8.67)

จากตารางที่ 94 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ ที่ระบุข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.67 ดังนี้

เสนอแนะให้องค์กร ควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน อย่างเหมาะสมในทุกตำแหน่ง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.66 เสนอแนะให้องค์กร ควรปรับปรุงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อไปดำเนินงานภายนอกที่เหมาะสม และสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 เสนอแนะให้ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปแบบ ชัดเจน และยึดระเบียบปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติทำงาน ได้อย่างถูกต้อง ภายใต้ระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00