

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานทั้งหมด รวมทั้งสิ้น 174 คน โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน สังกัดที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

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

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) ดังนี้

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

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ศึกษาความแตกต่างระหว่าง อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน สังกัดที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน กับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

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

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| ชาย | 107 | 61.50 |
| หญิง | 67 | 38.50 |
| รวม | 174 | 100.00 |

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ ทั้งหมด 174 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.50 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 38.50

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

| ช่วงอายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------|-------|--------|
| 20 - 30 ปี | 34 | 19.50 |
| 31 - 40 ปี | 53 | 30.50 |
| 41 - 50 ปี | 56 | 32.20 |
| 51 - 60 ปี | 31 | 17.80 |
| รวม | 174 | 100.00 |

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.20 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.50 อายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.50 และอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพ

| สถานภาพ | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------|------------|---------------|
| โสด | 59 | 33.90 |
| สมรส | 104 | 59.80 |
| หม้าย/หย่าร้าง | 11 | 6.30 |
| รวม | 174 | 100.00 |

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 33.90 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------------|------------|---------------|
| มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า | 11 | 6.30 |
| อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า | 25 | 14.40 |
| ปริญญาตรี | 88 | 50.60 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 50 | 28.70 |
| รวม | 174 | 100.00 |

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.70 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 14.40 และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------|------------|---------------|
| ระดับ 1-4 | 87 | 50.00 |
| ระดับ 5-6 | 65 | 37.40 |
| ระดับ 7-8 | 20 | 11.50 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 2 | 1.1 |
| รวม | 174 | 100.00 |

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งอยู่ในระดับ 1-4 คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาอยู่ในระดับ 5-6 คิดเป็นร้อยละ 37.40 ระดับ 7-8 คิดเป็นร้อยละ 11.50 และระดับ 9 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

| ฝ่ายงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------------|------------|---------------|
| ส่วนบริหารงานทั่วไป | 17 | 9.80 |
| ส่วนพาณิชย์และการเงิน | 16 | 9.20 |
| ส่วนรักษาความปลอดภัย | 50 | 28.70 |
| ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 24 | 13.80 |
| ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 29 | 16.70 |
| ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | 10 | 5.70 |
| ส่วนบำรุงรักษา | 28 | 16.10 |
| รวม | 174 | 100.00 |

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในส่วนรักษาความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 28.70 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในส่วนดับเพลิงและกู้ภัย คิดเป็นร้อยละ 16.07 ปฏิบัติงานในส่วนบำรุงรักษา คิดเป็นร้อยละ 16.10 ปฏิบัติงานในส่วนบริการท่าอากาศยาน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ปฏิบัติงานในส่วนบริหารงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 9.80 ปฏิบัติงานใน

ส่วนพาณิชย์และการเงิน คิดเป็นร้อยละ 9.20 และปฏิบัติงานในส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีพอื่น คิดเป็นร้อยละ 5.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้

| รายได้ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------|------------|---------------|
| น้อยกว่า 10,000 บาท | 12 | 6.90 |
| 10,001 – 20,000 บาท | 53 | 30.50 |
| 20,001 – 30,000 บาท | 32 | 18.40 |
| 30,001 – 40,000 บาท | 28 | 16.10 |
| 40,001 – 50,000 บาท | 19 | 10.90 |
| 50,000 บาทขึ้นไป | 30 | 17.20 |
| รวม | 174 | 100.00 |

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.50 รองลงมาคือ รายได้ 20,001–30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.40 รายได้ 50,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.20 รายได้ 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.10 รายได้ 40,001 – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.90 และน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| อายุการทำงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|------------|---------------|
| ต่ำกว่า 1 ปี | 7 | 4.00 |
| 1-5 ปี | 31 | 17.80 |
| 6-10 ปี | 47 | 27.00 |
| มากกว่า 10 ปี | 89 | 51.10 |
| รวม | 174 | 100.00 |

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.00 ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.80 และระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

| ปัจจัยด้านร่างกาย | ระดับความคิดเห็น | | | | | ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น) | อันดับ |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| 1. การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง | 25 (14.40) | 92 (52.90) | 54 (31.00) | 2 (1.10) | 1 (0.60) | 3.79 (มาก) | 4 |
| 2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล | 113 (64.90) | 51 (29.30) | 7 (4.00) | 2 (1.10) | 1 (0.60) | 4.57 (มากที่สุด) | 1 |
| 3. การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า | 26 (14.90) | 97 (55.70) | 48 (27.60) | 3 (1.70) | 0 (0.00) | 3.84 (มาก) | 3 |
| 4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ | 31 (17.80) | 101 (58.00) | 39 (22.40) | 3 (1.70) | 0 (0.00) | 3.92 (มาก) | 2 |
| 5. การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ | 15 (8.60) | 43 (24.70) | 67 (38.50) | 35 (20.10) | 14 (8.00) | 3.06 (ปานกลาง) | 7 |
| 6. การได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ | 14 (8.00) | 65 (37.40) | 76 (43.70) | 19 (10.90) | 0 (0.00) | 3.43 (มาก) | 6 |
| 7. การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพียงพอ | 31 (17.80) | 72 (41.40) | 53 (30.50) | 13 (7.50) | 5 (2.90) | 3.64 (มาก) | 5 |
| รวม | | | | | | 3.75 (มาก) | |

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากที่สุด คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 การได้รับการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.43 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

| ปัจจัยด้านจิตใจ | ระดับความคิดเห็น | | | | | ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น) | อันดับ |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| 1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน | 8 (4.60) | 95 (54.60) | 62 (35.60) | 8 (4.60) | 1 (0.60) | 3.58 (มาก) | 8 |
| 2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน | 10 (5.70) | 61 (35.10) | 79 (45.40) | 15 (8.60) | 9 (5.20) | 3.28 (ปานกลาง) | 9 |
| 3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง | 43 (24.70) | 99 (56.90) | 26 (14.90) | 6 (3.40) | 0 (0.00) | 4.03 (มาก) | 2 |
| 4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ | 31 (17.80) | 105 (60.30) | 33 (19.00) | 5 (2.90) | 0 (0.00) | 3.93 (มาก) | 5 |
| 5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย | 31 (17.80) | 117 (67.20) | 24 (13.80) | 2 (1.10) | 0 (0.00) | 4.02 (มาก) | 3 |
| 6. การมีสมาธิตลอดเวลาทำงาน | 18 (10.30) | 108 (62.10) | 44 (25.30) | 4 (2.30) | 0 (0.00) | 3.80 (มาก) | 7 |
| 7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว | 57 (32.80) | 83 (47.70) | 25 (14.40) | 9 (5.20) | 0 (0.00) | 4.08 (มาก) | 1 |
| 8. การมีความสุขในการทำงาน | 31 (17.80) | 105 (60.30) | 36 (20.70) | 2 (1.10) | 0 (0.00) | 3.95 (มาก) | 4 |
| 9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ | 32 (18.40) | 96 (55.20) | 43 (24.70) | 3 (1.70) | 0 (0.00) | 3.90 (มาก) | 6 |
| รวม | | | | | | 3.84 (มาก) | |

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 การมีความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ความภักดีในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีสมาธิตลอดเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

| ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม | ระดับความคิดเห็น | | | | | ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น) | อันดับ |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| 1. ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน | 0 (0.00) | 91 (52.30) | 73 (42.00) | 7 (4.00) | 3 (1.70) | 3.45 (มาก) | 7 |
| 2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน | 6 (3.40) | 89 (51.10) | 69 (39.70) | 9 (5.20) | 1 (0.60) | 3.52 (มาก) | 5 |
| 3. คนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงาน | 7 (4.00) | 94 (54.00) | 64 (36.80) | 8 (4.60) | 1 (0.60) | 3.56 (มาก) | 4 |
| 4. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง | 29 (16.70) | 121 (69.50) | 23 (13.20) | 1 (0.60) | 0 (0.00) | 4.02 (มาก) | 1 |
| 5. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | 20 (11.50) | 87 (50.00) | 55 (31.60) | 10 (5.70) | 2 (1.10) | 3.65 (มาก) | 3 |
| 6. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน | 12 (6.90) | 75 (43.10) | 74 (42.50) | 10 (5.70) | 3 (1.70) | 3.48 (มาก) | 6 |
| 7. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน | 11 (6.30) | 73 (42.00) | 70 (40.20) | 16 (9.20) | 4 (2.30) | 3.41 (มาก) | 8 |
| 8. การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร | 10 (5.70) | 72 (41.40) | 73 (42.00) | 16 (9.20) | 3 (1.70) | 3.40 (มาก) | 9 |
| 9. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร | 26 (14.90) | 78 (44.80) | 66 (37.90) | 3 (1.70) | 1 (0.60) | 3.72 (มาก) | 2 |
| รวม | | | | | | 3.58 (มาก) | |

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 คนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และการได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

| ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม | ระดับความคิดเห็น | | | | | ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น) | อันดับ |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| 1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน | 28 (16.10) | 110 (63.20) | 30 (17.20) | 4 (2.30) | 2 (1.10) | 3.91 (มาก) | 4 |
| 2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย | 27 (15.50) | 106 (60.90) | 33 (19.00) | 5 (2.90) | 3 (1.70) | 3.86 (มาก) | 6 |
| 3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ | 35 (20.10) | 95 (54.60) | 34 (19.50) | 9 (5.20) | 1 (0.60) | 3.89 (มาก) | 5 |
| 4. การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร | 42 (24.10) | 97 (55.70) | 33 (19.00) | 2 (1.10) | 0 (0.00) | 4.03 (มาก) | 2 |
| 5. สามารถเดินทางมายังที่ทำงานได้อย่างสะดวก | 59 (33.90) | 88 (50.60) | 21 (12.10) | 3 (1.70) | 3 (1.70) | 4.13 (มาก) | 1 |
| 6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน | 37 (21.30) | 99 (56.90) | 38 (21.80) | 0 (0.00) | 0 (0.00) | 3.99 (มาก) | 3 |
| 7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ | 20 (11.50) | 84 (48.30) | 44 (25.30) | 23 (13.20) | 3 (1.70) | 3.55 (มาก) | 9 |
| 8. องค์กรให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ | 15 (8.60) | 91 (52.30) | 55 (31.60) | 13 (7.50) | 0 (0.00) | 3.62 (มาก) | 8 |
| 9. องค์กรมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ | 24 (13.80) | 83 (47.70) | 54 (31.00) | 12 (6.90) | 1 (0.60) | 3.67 (มาก) | 7 |
| รวม | | | | | | 3.85 (มาก) | |

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ สามารถเดินทางมายังที่ทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 องค์กรมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 องค์กรให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

| ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ | ระดับความคิดเห็น | | | | | ค่าเฉลี่ย (ระดับความคิดเห็น) | อันดับ |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| 1. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน | 2 (1.10) | 66 (37.90) | 89 (51.10) | 13 (7.50) | 4 (2.30) | 3.28 (ปานกลาง) | 11 |
| 2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต | 19 (10.90) | 93 (53.40) | 54 (31.00) | 8 (4.60) | 0 (0.00) | 3.71 (มาก) | 6 |
| 3. รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม | 30 (17.20) | 98 (56.30) | 40 (23.00) | 6 (3.40) | 0 (0.00) | 3.87 (มาก) | 5 |
| 4. ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ | 54 (31.00) | 97 (55.70) | 23 (13.20) | 0 (0.00) | 0 (0.00) | 4.18 (มาก) | 2 |
| 5. การไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ | 108 (62.10) | 31 (17.80) | 30 (17.20) | 4 (2.30) | 1 (0.60) | 4.39 (มากที่สุด) | 1 |
| 6. การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ | 12 (6.90) | 106 (60.90) | 46 (26.40) | 10 (5.70) | 0 (0.00) | 3.69 (มาก) | 7 |
| 7. การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร | 11 (6.30) | 64 (36.80) | 79 (45.40) | 19 (10.90) | 1 (0.60) | 3.37 (ปานกลาง) | 10 |
| 8. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง | 4 (2.30) | 84 (48.30) | 69 (39.70) | 16 (9.20) | 1 (0.60) | 3.43 (มาก) | 9 |
| 9. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ | 14 (8.00) | 83 (47.70) | 57 (32.80) | 14 (8.00) | 6 (3.40) | 3.49 (มาก) | 8 |
| 10. ความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร และทีมผู้บริหาร | 45 (25.90) | 98 (56.30) | 25 (14.40) | 6 (3.40) | 0 (0.00) | 4.05 (มาก) | 3 |
| 11. การทำงานที่องค์กร มี ความหมายและความสำคัญ | 41 (23.60) | 100 (57.50) | 30 (17.20) | 3 (1.70) | 0 (0.00) | 4.03 (มาก) | 4 |
| รวม | | | | | | 3.77 (มาก) | |

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ การไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 การทำงานที่องค์กร มีความหมายและความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ การได้มีส่วนร่วมเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

| ปัจจัยด้าน ความมั่นคงในชีวิต | ระดับความคิดเห็น | | | | | ค่าเฉลี่ย (ระดับความ คิดเห็น) | อันดับ |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| 1. การสร้างหนี้เพื่อ ความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาว มีความเหมาะสม | 12 (6.90) | 55 (31.60) | 64 (36.80) | 27 (15.50) | 16 (9.20) | 3.11 (ปานกลาง) | 8 |
| 2. การได้รับรายได้ที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ | 15 (8.60) | 91 (52.30) | 52 (29.90) | 13 (7.50) | 3 (1.70) | 3.59 (มาก) | 4 |
| 3. ความสามารถจัดการ กับรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม | 11 (6.30) | 73 (42.00) | 77 (44.30) | 9 (5.20) | 4 (2.30) | 3.45 (มาก) | 5 |
| 4. การไม่สร้างหนี้เกิน กำลังที่จะผ่อนใช้ | 43 (24.70) | 61 (35.10) | 54 (31.00) | 12 (6.90) | 4 (2.30) | 3.73 (มาก) | 2 |
| 5. ความพึงพอใจใน สวัสดิการต่างๆ ที่ องค์กรจัดให้ | 37 (21.30) | 99 (56.90) | 31 (17.80) | 7 (4.00) | 0 (0.00) | 3.95 (มาก) | 1 |
| 6. ความสามารถเก็บ ออมเงินไว้ใช้ในยาม จำเป็นได้เพียงพอ | 11 (6.30) | 61 (35.10) | 81 (46.60) | 17 (9.80) | 4 (2.30) | 3.33 (ปานกลาง) | 6 |
| 7. การได้เลื่อนขั้น เงินเดือนหรือเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 2 (1.10) | 58 (33.30) | 92 (52.90) | 14 (8.00) | 8 (4.60) | 3.18 (ปานกลาง) | 7 |
| 8. งานที่ทำอยู่ใน ขณะนี้ มีความ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ | 15 (8.60) | 96 (55.20) | 52 (29.90) | 9 (5.20) | 2 (1.10) | 3.65 (มาก) | 3 |
| รวม | | | | | | 3.50 (มาก) | |

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก คือ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และ การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

| คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน | | | | | ค่าเฉลี่ย (ระดับคุณภาพ ชีวิต) | อันดับ |
|--|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------------------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| 1. การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงาน | 25 (14.40) | 107 (61.50) | 38 (21.80) | 4 (2.30) | 0 (0.00) | 3.88 (มาก) | 1 |
| รวม | | | | | | 3.88 (มาก) | |

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับความคิดเห็น | ลำดับ |
|--|-----------|------------------|-------|
| 1. ด้านร่างกาย | 3.75 | มาก | 4 |
| 2. ด้านจิตใจ | 3.84 | มาก | 2 |
| 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม | 3.58 | มาก | 5 |
| 4. ด้านสิ่งแวดล้อม | 3.85 | มาก | 1 |
| 5. ด้านจิตวิญญาณ | 3.77 | มาก | 3 |
| 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต | 3.50 | มาก | 6 |

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้คือ ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

ตารางที่ 17 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามเพศ

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน | เพศ | ค่าเฉลี่ย | T-test | P-value |
|--|------|-----------|--------|---------|
| 1. ด้านร่างกาย | ชาย | 3.79 | 1.495 | 0.137 |
| | หญิง | 3.69 | | |
| 2. ด้านจิตใจ | ชาย | 3.84 | -0.159 | 0.873 |
| | หญิง | 3.85 | | |
| 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม | ชาย | 3.60 | 0.562 | 0.575 |
| | หญิง | 3.55 | | |
| 4. ด้านสิ่งแวดล้อม | ชาย | 3.87 | 0.680 | 0.497 |
| | หญิง | 3.82 | | |
| 5. ด้านจิตวิญญาณ | ชาย | 3.77 | 0.682 | 0.496 |
| | หญิง | 3.71 | | |
| 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต | ชาย | 3.57 | 0.178 | 0.859 |
| | หญิง | 3.55 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 107 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 67 คน

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.137$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.873$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=575)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.497)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.496)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.859)

ตารางที่ 18 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามเพศ

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | เพศ | ค่าเฉลี่ย | T-test | P-value |
|-----------------------------|------|-----------|--------|---------|
| คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม | ชาย | 3.87 | -1.188 | 0.237 |
| | หญิง | 3.97 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 107 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง จำนวน 67 คน

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.237)

ตารางที่ 19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน | อายุ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--|----------|-----------|--------|---------|
| 1. ด้านร่างกาย | 20-30 ปี | 3.85 | 1.612 | 0.189 |
| | 31-40 ปี | 3.70 | | |
| | 41-50 ปี | 3.69 | | |
| | 51-60 ปี | 3.83 | | |
| 2. ด้านจิตใจ | 20-30 ปี | 3.80 | 0.678 | 0.567 |
| | 31-40 ปี | 3.80 | | |
| | 41-50 ปี | 3.86 | | |
| | 51-60 ปี | 3.92 | | |
| 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม | 20-30 ปี | 3.60 | 0.600 | 0.616 |
| | 31-40 ปี | 3.51 | | |
| | 41-50 ปี | 3.63 | | |
| | 51-60 ปี | 3.57 | | |
| 4. ด้านสิ่งแวดล้อม | 20-30 ปี | 3.87 | 4.200 | 0.007* |
| | 31-40 ปี | 3.66 | | |
| | 41-50 ปี | 3.90 | | |
| | 51-60 ปี | 4.04 | | |
| 5. ด้านจิตวิญญาณ | 20-30 ปี | 3.62 | 1.639 | 0.182 |
| | 31-40 ปี | 3.69 | | |
| | 41-50 ปี | 3.80 | | |
| | 51-60 ปี | 3.89 | | |
| 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต | 20-30 ปี | 3.42 | 10.499 | 0.000* |
| | 31-40 ปี | 3.36 | | |
| | 41-50 ปี | 3.65 | | |
| | 51-60 ปี | 3.89 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 34 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 53 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 56 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-60 ปี จำนวน 31 คน

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.189$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อายุ 20-30 ปี และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.567$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.616$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.007$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 21

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.182$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 20 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | อายุ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|-----------------------------|----------|-----------|--------|---------|
| คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม | 20-30 ปี | 3.72 | 5.039 | 0.002* |
| | 31-40 ปี | 3.78 | | |
| | 41-50 ปี | 4.00 | | |
| | 51-60 ปี | 4.15 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 34 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 53 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 56 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-60 ปี จำนวน 31 คน

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 21 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | 20-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี |
|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 20-30 ปี | 3.87 | - | 0.208 | 0.032 | 0.167 |
| 31-40 ปี | 3.66 | | - | 0.240* | 0.375* |
| 41-50 ปี | 3.90 | | | - | 0.135 |
| 51-60 ปี | 4.04 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 22 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | 20-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี |
|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 20-30 ปี | 3.87 | - | 0.066 | 0.230* | 0.460* |
| 31-40 ปี | 3.66 | | - | 0.296* | 0.527* |
| 41-50 ปี | 3.90 | | | - | 0.231* |
| 51-60 ปี | 4.04 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
4. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี
5. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 23 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | 20-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี |
|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 20-30 ปี | 3.78 | - | 0.061 | 0.275* | 0.425* |
| 31-40 ปี | 3.52 | | - | 0.214* | 0.364* |
| 41-50 ปี | 3.50 | | | - | 0.151* |
| 51-60 ปี | 3.98 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานมีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
4. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี
5. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม | อายุ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|----------|-----------|--------|---------|
| 1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน | 20-30 ปี | 3.94 | 1.891 | 0.133 |
| | 31-40 ปี | 3.72 | | |
| | 41-50 ปี | 4.00 | | |
| | 51-60 ปี | 4.03 | | |
| 2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย | 20-30 ปี | 3.79 | 1.549 | 0.204 |
| | 31-40 ปี | 3.70 | | |
| | 41-50 ปี | 3.96 | | |
| | 51-60 ปี | 4.00 | | |
| 3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ | 20-30 ปี | 4.12 | 2.811 | 0.041* |
| | 31-40 ปี | 3.72 | | |
| | 41-50 ปี | 3.79 | | |
| | 51-60 ปี | 4.10 | | |
| 4. การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร | 20-30 ปี | 4.21 | 2.989 | 0.033* |
| | 31-40 ปี | 3.81 | | |
| | 41-50 ปี | 4.05 | | |
| | 51-60 ปี | 4.16 | | |
| 5. สามารถเดินทางมายังที่ทำงานได้อย่างสะดวก | 20-30 ปี | 4.24 | 1.378 | 0.251 |
| | 31-40 ปี | 3.94 | | |
| | 41-50 ปี | 4.20 | | |
| | 51-60 ปี | 4.23 | | |
| 6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน | 20-30 ปี | 4.00 | 2.161 | 0.094 |
| | 31-40 ปี | 3.83 | | |
| | 41-50 ปี | 4.04 | | |
| | 51-60 ปี | 4.19 | | |
| 7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ | 20-30 ปี | 3.44 | 3.747 | 0.012* |
| | 31-40 ปี | 3.26 | | |
| | 41-50 ปี | 3.70 | | |
| | 51-60 ปี | 3.87 | | |

ตารางที่ 24 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

| ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม | อายุ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|----------|-----------|--------|---------|
| 8. องค์การให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ | 20-30 ปี | 3.62 | 1.279 | 0.283 |
| | 31-40 ปี | 3.51 | | |
| | 41-50 ปี | 3.61 | | |
| | 51-60 ปี | 3.84 | | |
| 9. องค์การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ | 20-30 ปี | 3.50 | 3.013 | 0.032* |
| | 31-40 ปี | 3.49 | | |
| | 41-50 ปี | 3.80 | | |
| | 51-60 ปี | 3.94 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 34 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 53 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 56 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-60 ปี จำนวน 31 คน

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่าปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงานของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.133$)

ปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.204$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.041$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 25

ปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กรของพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.033$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 26

ปัจจัยย่อยความสามารถเดินทางมายังที่ทำงานได้อย่างสะดวกของพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ อายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อายุ 51-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.251$)

ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงานของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.094$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 27

ปัจจัยย่อยองค์กรให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.283$)

ปัจจัยย่อยองค์กรมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.032$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 25 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | 20-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี |
|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 20-30 ปี | 4.12 | - | -0.401* | -0.332 | -0.209 |
| 31-40 ปี | 3.72 | | - | 0.069 | 0.380* |
| 41-50 ปี | 3.79 | | | - | 0.311 |
| 51-60 ปี | 4.10 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

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

1. พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 26 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กรของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | 20-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี |
|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 20-30 ปี | 4.21 | - | -0.395* | -0.152 | -0.045 |
| 31-40 ปี | 3.81 | | - | 0.242 | 0.350* |
| 41-50 ปี | 3.05 | | | - | 0.108 |
| 51-60 ปี | 4.16 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 27 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | 20-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี |
|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 20-30 ปี | 3.44 | - | -0.177 | 0.255 | 0.430 |
| 31-40 ปี | 3.26 | | - | 0.432* | 0.607* |
| 41-50 ปี | 3.70 | | | - | 0.175 |
| 51-60 ปี | 3.87 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 27 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 28 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยขององค์การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | 20-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี |
|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 20-30 ปี | 3.50 | - | -0.009 | 0.304 | 0.435* |
| 31-40 ปี | 3.49 | | - | 0.313* | 0.445* |
| 41-50 ปี | 3.80 | | | - | 0.132 |
| 51-60 ปี | 3.94 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 28 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยขององค์การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต | อายุ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|----------|-----------|--------|---------|
| 1. การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม | 20-30 ปี | 3.12 | 1.357 | 0.258 |
| | 31-40 ปี | 2.89 | | |
| | 41-50 ปี | 3.23 | | |
| | 51-60 ปี | 3.29 | | |
| 2. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | 20-30 ปี | 3.35 | 6.868 | 0.000* |
| | 31-40 ปี | 3.30 | | |
| | 41-50 ปี | 3.80 | | |
| | 51-60 ปี | 3.94 | | |
| 3. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม | 20-30 ปี | 3.29 | 6.692 | 0.000* |
| | 31-40 ปี | 3.17 | | |
| | 41-50 ปี | 3.57 | | |
| | 51-60 ปี | 3.87 | | |
| 4. การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ | 20-30 ปี | 3.82 | 0.692 | 0.558 |
| | 31-40 ปี | 3.58 | | |
| | 41-50 ปี | 3.73 | | |
| | 51-60 ปี | 3.87 | | |
| 5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ | 20-30 ปี | 3.76 | 3.817 | 0.011* |
| | 31-40 ปี | 3.77 | | |
| | 41-50 ปี | 4.11 | | |
| | 51-60 ปี | 4.19 | | |
| 6. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ | 20-30 ปี | 3.09 | 6.446 | 0.000* |
| | 31-40 ปี | 3.19 | | |
| | 41-50 ปี | 3.32 | | |
| | 51-60 ปี | 3.87 | | |
| 7. การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | 20-30 ปี | 2.82 | 4.855 | 0.003* |
| | 31-40 ปี | 3.13 | | |
| | 41-50 ปี | 3.27 | | |
| | 51-60 ปี | 3.52 | | |

ตารางที่ 29 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ (ต่อ)

| ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต | อายุ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|----------|-----------|--------|---------|
| 8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | 20-30 ปี | 3.62 | 5.448 | 0.001* |
| | 31-40 ปี | 3.38 | | |
| | 41-50 ปี | 3.71 | | |
| | 51-60 ปี | 4.03 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 34 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 53 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 56 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-60 ปี จำนวน 31 คน

จากตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามอายุ พบว่าปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม ของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.258$)

ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 30

ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม ของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 31

ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ ของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

และ อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.558$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ ของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.011$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 32

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 33

ปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.003$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 34

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 30 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | 20-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี |
|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 20-30 ปี | 3.35 | - | -0.051 | 0.451* | 0.583* |
| 31-40 ปี | 3.30 | | - | 0.502* | 0.634* |
| 41-50 ปี | 3.80 | | | - | 0.132 |
| 51-60 ปี | 3.94 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 31 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | 20-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี |
|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 20-30 ปี | 3.29 | - | -0.124 | 0.277 | 0.577* |
| 31-40 ปี | 3.17 | | - | 0.402* | 0.701* |
| 41-50 ปี | 3.57 | | | - | 0.300 |
| 51-60 ปี | 3.87 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 31 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 32 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | 20-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี |
|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 20-30 ปี | 3.76 | - | 0.089 | 0.342* | 0.429* |
| 31-40 ปี | 3.77 | | - | 0.334* | 0.420* |
| 41-50 ปี | 4.11 | | | - | 0.864 |
| 51-60 ปี | 4.19 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 32 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี

3. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี

4. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 33 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | 20-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี |
|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 20-30 ปี | 3.09 | - | 0.100 | 0.233 | 0.783* |
| 31-40 ปี | 3.19 | | - | -0.133 | 0.682* |
| 41-50 ปี | 3.32 | | | - | 0.550* |
| 51-60 ปี | 3.87 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 33 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี

3. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 34 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | 20-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี |
|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 20-30 ปี | 2.82 | - | 0.309 | 0.444* | 0.693* |
| 31-40 ปี | 3.13 | | - | 0.136 | 0.384* |
| 41-50 ปี | 3.27 | | | - | 0.248 |
| 51-60 ปี | 3.52 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 34 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 35 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | 20-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี |
|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 20-30 ปี | 3.62 | - | -0.240 | 0.097 | 0.415* |
| 31-40 ปี | 3.38 | | - | 0.337* | 0.655* |
| 41-50 ปี | 3.71 | | | - | 0.318 |
| 51-60 ปี | 4.03 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 35 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 36 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม | อายุ | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | F-test | P-value |
|------------------------------------|----------|-----------|----------------------|--------|---------|
| 1. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน | 20-30 ปี | 3.71 | 0.799 | 4.371 | 0.005* |
| | 31-40 ปี | 3.72 | 0.601 | | |
| | 41-50 ปี | 3.98 | 0.522 | | |
| | 51-60 ปี | 4.16 | 0.735 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 20-30 ปี จำนวน 34 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี จำนวน 53 คน
ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี จำนวน 56 คน ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 50-60 ปี จำนวน 31 คน

จากตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าปัจจัยย่อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ของพนักงานอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของข้อ้อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามอายุ

| อายุ | ค่าเฉลี่ย | 20-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี |
|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| 20-30 ปี | 3.71 | - | 0.011 | 0.276 | 0.455* |
| 31-40 ปี | 3.72 | | - | 0.265* | 0.444* |
| 41-50 ปี | 3.98 | | | - | 0.179 |
| 51-60 ปี | 4.16 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 37 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในข้อ้อยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

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

ตารางที่ 38 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน | สถานภาพ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--|------------|-----------|--------|---------|
| 1. ด้านร่างกาย | โสด | 3.42 | 0.541 | 0.583 |
| | สมรส | 3.75 | | |
| | หม้าย/หย่า | 3.87 | | |
| 2. ด้านจิตใจ | โสด | 3.73 | 3.159 | 0.045* |
| | สมรส | 3.90 | | |
| | หม้าย/หย่า | 3.89 | | |
| 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม | โสด | 3.56 | 0.490 | 0.614 |
| | สมรส | 3.57 | | |
| | หม้าย/หย่า | 3.72 | | |
| 4. ด้านสิ่งแวดล้อม | โสด | 3.82 | 0.253 | 0.777 |
| | สมรส | 3.85 | | |
| | หม้าย/หย่า | 3.94 | | |
| 5. ด้านจิตวิญญาณ | โสด | 3.71 | 0.232 | 0.793 |
| | สมรส | 3.77 | | |
| | หม้าย/หย่า | 3.81 | | |
| 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต | โสด | 3.52 | 1.142 | 0.322 |
| | สมรส | 3.56 | | |
| | หม้าย/หย่า | 3.77 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 59 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 104 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 11 คน

จากตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.583$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ พบว่า พนักงานสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.045$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 40

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า พนักงานสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.614$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.777$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ พบว่า พนักงานสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.793$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า พนักงานสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.322$)

ตารางที่ 39 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | สถานภาพ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|-----------------------------|------------|-----------|--------|---------|
| คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม | โสด | 3.85 | 0.848 | 0.430 |
| | สมรส | 3.93 | | |
| | หม้าย/หย่า | 4.06 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 59 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 104 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหม้าย/หย่า จำนวน 11 คน

จากตารางที่ 39 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพพบว่า พนักงานสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.430$)

ตารางที่ 40 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

| สถานภาพ | ค่าเฉลี่ย | โสด | สมรส | หม้าย/หย่า |
|------------|-----------|-----|--------|------------|
| โสด | 3.73 | - | 0.168* | 0.158 |
| สมรส | 3.90 | | - | 0.010 |
| หม้าย/หย่า | 3.89 | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 40 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 41 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

| ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ | สถานภาพ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|------------|-----------|--------|---------|
| 1. ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน | โสด | 3.56 | 0.069 | 0.934 |
| | สมรส | 3.59 | | |
| | หม้าย/หย่า | 3.64 | | |
| 2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน | โสด | 3.12 | 1.618 | 0.201 |
| | สมรส | 3.38 | | |
| | หม้าย/หย่า | 3.18 | | |
| 3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง | โสด | 3.88 | 1.951 | 0.145 |
| | สมรส | 4.12 | | |
| | หม้าย/หย่า | 4.00 | | |
| 4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ | โสด | 3.69 | 5.480 | 0.005* |
| | สมรส | 3.06 | | |
| | หม้าย/หย่า | 3.00 | | |
| 5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย | โสด | 3.98 | 0.405 | 0.668 |
| | สมรส | 3.05 | | |
| | หม้าย/หย่า | 3.90 | | |
| 6. การมีสมาธิตลอดเวลาทำงาน | โสด | 3.75 | 0.453 | 0.636 |
| | สมรส | 3.83 | | |
| | หม้าย/หย่า | 3.91 | | |
| 7. ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว | โสด | 3.80 | 6.137 | 0.003* |
| | สมรส | 4.20 | | |
| | หม้าย/หย่า | 4.45 | | |
| 8. การมีความสุขในการทำงานในองค์กร | โสด | 3.88 | 0.844 | 0.432 |
| | สมรส | 4.00 | | |
| | หม้าย/หย่า | 3.82 | | |
| 9. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ | โสด | 3.92 | 0.482 | 0.618 |
| | สมรส | 3.88 | | |
| | หม้าย/หย่า | 4.09 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด

จำนวน 59 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส

จำนวน 104 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพหม้าย/หย่า

จำนวน 11 คน

จากตารางที่ 41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.934$)

ปัจจัยย่อยความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.201$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.145$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.005$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 42

ปัจจัยย่อยความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.668$)

ปัจจัยย่อยการมีสมาธิตลอดเวลาทำงาน พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.636$)

ปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.003$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 43

ปัจจัยย่อยการมีความสุขในการทำงานในองค์กร พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.432$)

ปัจจัยย่อยการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.618$)

ตารางที่ 42 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

| สถานภาพ | ค่าเฉลี่ย | โสด | สมรส | หม้าย/หย่า |
|------------|-----------|-----|--------|------------|
| โสด | 3.69 | - | 0.363* | 0.305 |
| สมรส | 3.06 | | - | 0.058 |
| หม้าย/หย่า | 3.00 | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 42 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 43 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพ

| สถานภาพ | ค่าเฉลี่ย | โสด | สมรส | หม้าย/หย่า |
|------------|-----------|-----|--------|------------|
| โสด | 3.80 | - | 0.405* | 0.658* |
| สมรส | 4.20 | | - | 0.253 |
| หม้าย/หย่า | 4.45 | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 43 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด
2. พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 44 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับการศึกษา | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--|------------------|-----------|--------|---------|
| 1. ด้านร่างกาย | ม.ปลาย/ปวช. | 3.66 | 0.451 | 0.717 |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 3.70 | | |
| | ปริญญาตรี | 3.78 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.73 | | |
| 2. ด้านจิตใจ | ม.ปลาย/ปวช. | 3.84 | 0.232 | 0.874 |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 3.87 | | |
| | ปริญญาตรี | 3.82 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.87 | | |
| 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม | ม.ปลาย/ปวช. | 3.47 | 1.437 | 0.234 |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 3.44 | | |
| | ปริญญาตรี | 3.58 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.67 | | |
| 4. ด้านสิ่งแวดล้อม | ม.ปลาย/ปวช. | 3.78 | 1.946 | 0.420 |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 3.80 | | |
| | ปริญญาตรี | 3.81 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.95 | | |
| 5. ด้านจิตวิญญาณ | ม.ปลาย/ปวช. | 3.68 | 0.331 | 0.803 |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 3.76 | | |
| | ปริญญาตรี | 3.72 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.81 | | |
| 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต | ม.ปลาย/ปวช. | 3.42 | 1.373 | 0.253 |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 3.45 | | |
| | ปริญญาตรี | 3.55 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.66 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 11 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 25 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 88 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 50 คน

ตารางที่ 45 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | ระดับการศึกษา | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---------------------------------|------------------|-----------|--------|---------|
| คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม | ม.ปลาย/ปวช. | 4.09 | 1.116 | 0.344 |
| | อนุปริญญา/ปวส. | 3.84 | | |
| | ปริญญาตรี | 3.86 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 3.99 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน 11 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 25 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 88 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 50 คน

จากตารางที่ 45 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และระดับอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.344$)

ตารางที่ 46 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระดับ ตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--|---------------------|-----------|--------|---------|
| 1. ด้านร่างกาย | ระดับ 1-4 | 3.82 | 2.001 | 0.116 |
| | ระดับ 5-6 | 3.65 | | |
| | ระดับ 7-8 | 3.73 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | |
| 2. ด้านจิตใจ | ระดับ 1-4 | 3.84 | 0.546 | 0.652 |
| | ระดับ 5-6 | 3.81 | | |
| | ระดับ 7-8 | 3.91 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.11 | | |
| 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม | ระดับ 1-4 | 3.53 | 1.252 | 0.293 |
| | ระดับ 5-6 | 3.59 | | |
| | ระดับ 7-8 | 3.72 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 3.94 | | |
| 4. ด้านสิ่งแวดล้อม | ระดับ 1-4 | 3.80 | 4.030 | 0.008* |
| | ระดับ 5-6 | 3.80 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.18 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.33 | | |
| 5. ด้านจิตวิญญาณ | ระดับ 1-4 | 3.74 | 2.982 | 0.033* |
| | ระดับ 5-6 | 3.66 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.04 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.22 | | |
| 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต | ระดับ 1-4 | 3.43 | 9.139 | 0.000* |
| | ระดับ 5-6 | 3.59 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.00 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 3.94 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 1-4

จำนวน 87 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 5-6

จำนวน 65 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 7-8

จำนวน 20 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 ขึ้นไป

จำนวน 2 คน

จากตารางที่ 46 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.116$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.652$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.293$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ระดับ 1-4 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.008$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 48

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.033$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 49

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 48 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.80 | - | -0.005 | 0.376* | 0.531 |
| ระดับ 5-6 | 3.80 | | - | 0.381* | 0.537 |
| ระดับ 7-8 | 4.18 | | | - | 0.156 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.33 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 48 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
2. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า พนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 49 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.74 | - | -0.075 | 0.308* | 0.485 |
| ระดับ 5-6 | 3.66 | | - | 0.383* | 0.561 |
| ระดับ 7-8 | 4.04 | | | - | 0.178 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.22 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 49 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
2. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่า พนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 50 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.43 | - | 0.170* | 0.575* | 0.519 |
| ระดับ 5-6 | 3.59 | | - | 0.405* | 0.350 |
| ระดับ 7-8 | 4.00 | | | - | 0.056 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 3.94 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 50 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ

1. พนักงานระดับ 5-6 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
2. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
3. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม | ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|-----------------|-----------|--------|---------|
| 1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน | ระดับ 1-4 | 3.80 | 1.801 | 0.149 |
| | ระดับ 5-6 | 3.95 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.20 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | |
| 2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย | ระดับ 1-4 | 3.76 | 3.360 | 0.020* |
| | ระดับ 5-6 | 3.83 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.35 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | |
| 3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ | ระดับ 1-4 | 3.86 | 2.805 | 0.041* |
| | ระดับ 5-6 | 3.77 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.35 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | |
| 4. การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร | ระดับ 1-4 | 4.02 | 3.259 | 0.023* |
| | ระดับ 5-6 | 3.91 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.45 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | |
| 5. สามารถเดินทางมายังสำนักงานได้อย่างสะดวก | ระดับ 1-4 | 4.05 | 1.145 | 0.332 |
| | ระดับ 5-6 | 4.20 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.15 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 5.00 | | |
| 6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน | ระดับ 1-4 | 3.94 | 2.133 | 0.098 |
| | ระดับ 5-6 | 3.95 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.30 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.50 | | |
| 7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ | ระดับ 1-4 | 3.54 | 1.802 | 0.149 |
| | ระดับ 5-6 | 3.43 | | |
| | ระดับ 7-8 | 3.85 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.50 | | |

ตารางที่ 51 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน (ต่อ)

| ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม | ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--|-----------------|-----------|--------|---------|
| 8. องค์กรให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ | ระดับ 1-4 | 3.64 | 2.755 | 0.044* |
| | ระดับ 5-6 | 3.48 | | |
| | ระดับ 7-8 | 3.90 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.50 | | |
| 9. องค์กรมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ | ระดับ 1-4 | 3.59 | 2.499 | 0.061 |
| | ระดับ 5-6 | 3.65 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.05 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.50 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 1-4

จำนวน 87 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 5-6

จำนวน 65 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 7-8

จำนวน 20 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 ขึ้นไป

จำนวน 2 คน

จากตารางที่ 51 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับตำแหน่งงานพบว่า ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน ของพนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.149$)

ปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของพนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.020$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 52

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของพนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.041$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 53

ปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบของพนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.023$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 54

ปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังสำนักงานได้อย่างสะดวกของพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.332$)

ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงานของพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.098$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ของพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.149$)

ปัจจัยย่อยองค์การให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.044$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 55

ปัจจัยย่อยของค์การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.061$)

ตารางที่ 52 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.76 | - | 0.072 | 0.591* | 0.241 |
| ระดับ 5-6 | 3.83 | | - | 0.519* | 0.169 |
| ระดับ 7-8 | 4.35 | | | - | 0.350 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 52 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
2. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มากกว่า พนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 53 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.86 | - | -0.093 | 0.488* | 0.137 |
| ระดับ 5-6 | 3.77 | | - | 0.581* | 0.231 |
| ระดับ 7-8 | 4.35 | | | - | 0.350 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 53 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่า พนักงานระดับ 1-4
2. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับมากกว่า พนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 54 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 4.02 | - | -0.115 | 0.427* | -0.023 |
| ระดับ 5-6 | 3.91 | | - | 0.542* | 0.092 |
| ระดับ 7-8 | 4.45 | | | - | 0.540 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 54 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
2. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร มากกว่า พนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 55 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยองค์การให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องการปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.64 | - | -0.167 | 0.256 | 0.856 |
| ระดับ 5-6 | 3.48 | | - | 0.423* | 1.023 |
| ระดับ 7-8 | 3.90 | | | - | 0.600 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.50 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 55 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยองค์การให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยองค์การให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ | ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|-----------------|-----------|--------|---------|
| 1. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน | ระดับ 1-4 | 3.16 | 3.406 | 0.019* |
| | ระดับ 5-6 | 3.30 | | |
| | ระดับ 7-8 | 3.65 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | |
| 2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต | ระดับ 1-4 | 3.67 | 1.890 | 0.133 |
| | ระดับ 5-6 | 3.64 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.05 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | |
| 3. รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม | ระดับ 1-4 | 3.89 | 2.676 | 0.049* |
| | ระดับ 5-6 | 3.74 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.20 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.50 | | |
| 4. ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ | ระดับ 1-4 | 4.16 | 1.144 | 0.333 |
| | ระดับ 5-6 | 4.12 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.40 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.50 | | |
| 5. การไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ | ระดับ 1-4 | 4.44 | 0.271 | 0.846 |
| | ระดับ 5-6 | 4.31 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.40 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.50 | | |
| 6. การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ | ระดับ 1-4 | 3.67 | 2.443 | 0.066 |
| | ระดับ 5-6 | 3.60 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.05 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | |
| 7. การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร | ระดับ 1-4 | 3.26 | 4.250 | 0.006* |
| | ระดับ 5-6 | 3.34 | | |
| | ระดับ 7-8 | 3.90 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | |

ตารางที่ 56 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน (ต่อ)

| ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ | ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--|-----------------|-----------|--------|---------|
| 8. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง | ระดับ 1-4 | 3.31 | 3.139 | 0.027* |
| | ระดับ 5-6 | 3.45 | | |
| | ระดับ 7-8 | 3.80 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | |
| 9. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ | ระดับ 1-4 | 3.39 | 3.205 | 0.025* |
| | ระดับ 5-6 | 3.45 | | |
| | ระดับ 7-8 | 3.95 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.50 | | |
| 10. ความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กรและทีมผู้บริหาร | ระดับ 1-4 | 3.98 | 2.680 | 0.049* |
| | ระดับ 5-6 | 4.00 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.45 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.50 | | |
| 11. การทำงานที่องค์กรมีความหมายและมีความสำคัญ | ระดับ 1-4 | 4.07 | 1.106 | 0.343 |
| | ระดับ 5-6 | 3.85 | | |
| | ระดับ 7-8 | 3.88 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 3.96 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 1-4 จำนวน 87 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 5-6 จำนวน 65 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 7-8 จำนวน 20 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 ขึ้นไป จำนวน 2 คน

จากตารางที่ 56 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และระดับ 1-3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ($P=0.019$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 57

ปัจจัยย่อยการทำงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของพนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.133$)

ปัจจัยย่อยการรู้สึกรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมของพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.049$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 58

ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ของพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.333$)

ปัจจัยย่อยการไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ของพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.846$)

ปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ของพนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.066$)

ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรของพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.006$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 59

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องของพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ระดับ 5-6 มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.027$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 60

ปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการของพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.025$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 61

ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กรและทีมผู้บริหารของพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.049$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 62

ปัจจัยย่อยการทำงานที่องค์กรมีความหมายและมีความสำคัญของพนักงานระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.343$)

ตารางที่ 57 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.16 | - | 0.148 | 0.489* | 0.839 |
| ระดับ 5-6 | 3.30 | | - | 0.342 | 0.692 |
| ระดับ 7-8 | 3.65 | | | - | 0.350 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 57 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานระดับ 1-4

ตารางที่ 58 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.89 | - | -0.147 | 0.315 | 0.615 |
| ระดับ 5-6 | 3.74 | | - | 0.462* | 0.762 |
| ระดับ 7-8 | 4.20 | | | - | 0.300 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.50 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 58 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 59 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.26 | - | 0.074 | 0.636* | 0.736 |
| ระดับ 5-6 | 3.34 | | - | 0.562* | 0.662 |
| ระดับ 7-8 | 3.90 | | | - | 0.100 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 59 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
2. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร มากกว่า พนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 60 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.31 | - | 0.136 | 0.490* | 0.690 |
| ระดับ 5-6 | 3.45 | | - | 0.354 | 0.554 |
| ระดับ 7-8 | 3.80 | | | - | 0.200 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 60 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานระดับ 1-4

ตารางที่ 61 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.39 | - | 0.055 | 0.559* | 1.109 |
| ระดับ 5-6 | 3.45 | | - | 0.504* | 1.054 |
| ระดับ 7-8 | 3.95 | | | - | 0.550 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.50 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 61 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
2. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มากกว่า พนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 62 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กรและทีมผู้บริหารของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.98 | - | 0.230 | 0.473* | 0.523 |
| ระดับ 5-6 | 4.00 | | - | 0.450* | 0.500 |
| ระดับ 7-8 | 4.45 | | | - | 0.050 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.50 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 62 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กรและทีมผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กรและทีมผู้บริหาร มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
2. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กรและทีมผู้บริหาร มากกว่า พนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 63 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

| ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต | ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|-----------------|-----------|--------|---------|
| 1. การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม | ระดับ 1-4 | 3.02 | 1.208 | 0.309 |
| | ระดับ 5-6 | 3.10 | | |
| | ระดับ 7-8 | 3.50 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 3.50 | | |
| 2. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | ระดับ 1-4 | 3.39 | 5.033 | 0.002* |
| | ระดับ 5-6 | 3.68 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.10 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | |
| 3. ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม | ระดับ 1-4 | 3.26 | 5.170 | 0.002* |
| | ระดับ 5-6 | 3.52 | | |
| | ระดับ 7-8 | 3.95 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | |
| 4. การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ | ระดับ 1-4 | 3.59 | 1.974 | 0.120 |
| | ระดับ 5-6 | 3.78 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.15 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | |
| 5. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ | ระดับ 1-4 | 3.76 | 5.198 | 0.002* |
| | ระดับ 5-6 | 4.08 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.35 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.50 | | |
| 6. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ | ระดับ 1-4 | 3.15 | 5.050 | 0.002* |
| | ระดับ 5-6 | 3.40 | | |
| | ระดับ 7-8 | 3.90 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 3.50 | | |
| 7. การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | ระดับ 1-4 | 3.10 | 1.909 | 0.130 |
| | ระดับ 5-6 | 3.17 | | |
| | ระดับ 7-8 | 3.55 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 3.50 | | |

ตารางที่ 63 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน (ต่อ)

| ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต | ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|-----------------|-----------|--------|---------|
| 8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | ระดับ 1-4 | 3.57 | 2.380 | 0.071 |
| | ระดับ 5-6 | 3.62 | | |
| | ระดับ 7-8 | 4.05 | | |
| | ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 1-4 จำนวน 87 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 5-6 จำนวน 65 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 7-8 จำนวน 20 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 ขึ้นไป จำนวน 2 คน

จากตารางที่ 63 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัว ในระยะยาวมีความเหมาะสมของพนักงานระดับ 7-8 และระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.309$)

ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 64

ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมของพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 65

ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เงินกำลังที่จะผ่อนใช้ของพนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.120$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ของพนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 66

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของพนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 67

ปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.130$)

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานระดับ 7-8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ พนักงานระดับ 9 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ระดับ 5-6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และระดับ 1-4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.071$)

ตารางที่ 64 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.39 | - | 0.286* | 0.709* | 0.609 |
| ระดับ 5-6 | 3.68 | | - | 0.423* | 0.323 |
| ระดับ 7-8 | 4.10 | | | - | 0.100 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 64 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ

1. พนักงานระดับ 5-6 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
2. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
3. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 65 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.26 | - | 0.259* | 0.686* | 0.736 |
| ระดับ 5-6 | 3.52 | | - | 0.427* | 0.477 |
| ระดับ 7-8 | 3.95 | | | - | 0.050 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.00 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 65 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ

1. พนักงานระดับ 5-6 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
2. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
3. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 66 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.76 | - | 0.318* | 0.591* | 0.741 |
| ระดับ 5-6 | 4.08 | | - | 0.273 | 0.423 |
| ระดับ 7-8 | 4.35 | | | - | 0.150 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 4.50 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 66 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานระดับ 5-6 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
2. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานระดับ 1-4

ตารางที่ 67 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น ได้เพียงพอของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกระดับตำแหน่งงาน

| ระดับตำแหน่งงาน | ค่าเฉลี่ย | ระดับ 1-4 | ระดับ 5-6 | ระดับ 7-8 | ระดับ 9 ขึ้นไป |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| ระดับ 1-4 | 3.15 | - | 0.201 | 0.751* | 0.351 |
| ระดับ 5-6 | 3.40 | | - | 0.500* | 0.100 |
| ระดับ 7-8 | 3.90 | | | - | -0.400 |
| ระดับ 9 ขึ้นไป | 3.50 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least Significant Different (LSD)

จากตารางที่ 67 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
2. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 68 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน | สังกัดที่ปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--------------------------------------|--------------------------------------|-----------|--------|---------|
| 1. ด้านร่างกาย | ส่วนบริหารทั่วไป | 3.79 | 3.325 | 0.004* |
| | ส่วนพาณิชย์การเงิน | 3.65 | | |
| | ส่วนรักษาความปลอดภัย | 3.87 | | |
| | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 3.59 | | |
| | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 3.87 | | |
| | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | 3.87 | | |
| | ส่วนบำรุงรักษา | 3.53 | | |
| 2. ด้านจิตใจ | ส่วนบริหารทั่วไป | 3.95 | 1.831 | 0.096 |
| | ส่วนพาณิชย์การเงิน | 3.62 | | |
| | ส่วนรักษาความปลอดภัย | 3.93 | | |
| | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 3.80 | | |
| | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 3.83 | | |
| | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | 3.97 | | |
| | ส่วนบำรุงรักษา | 3.75 | | |
| 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม | ส่วนบริหารทั่วไป | 3.72 | 1.696 | 0.537 |
| | ส่วนพาณิชย์การเงิน | 3.49 | | |
| | ส่วนรักษาความปลอดภัย | 3.62 | | |
| | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 3.60 | | |
| | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 3.49 | | |
| | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | 3.72 | | |
| | ส่วนบำรุงรักษา | 3.50 | | |
| 4. ด้านสิ่งแวดล้อม | ส่วนบริหารทั่วไป | 4.02 | 1.112 | 0.125 |
| | ส่วนพาณิชย์การเงิน | 3.90 | | |
| | ส่วนรักษาความปลอดภัย | 3.75 | | |
| | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 3.82 | | |
| | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 3.90 | | |
| | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | 4.19 | | |
| | ส่วนบำรุงรักษา | 3.74 | | |

ตารางที่ 68 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน | สังกัดที่ปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--------------------------------------|--------------------------------------|-----------|--------|---------|
| 5. ด้านจิตวิญญาณ | ส่วนบริหารทั่วไป | 3.81 | 1.792 | 0.358 |
| | ส่วนพาณิชย์การเงิน | 3.51 | | |
| | ส่วนรักษาความปลอดภัย | 3.71 | | |
| | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 3.73 | | |
| | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 3.84 | | |
| | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | 4.03 | | |
| | ส่วนบำรุงรักษา | 3.74 | | |
| 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต | ส่วนบริหารทั่วไป | 3.73 | 1.548 | 0.103 |
| | ส่วนพาณิชย์การเงิน | 3.42 | | |
| | ส่วนรักษาความปลอดภัย | 3.52 | | |
| | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 3.57 | | |
| | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 3.49 | | |
| | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | 3.94 | | |
| | ส่วนบำรุงรักษา | 3.53 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

| | |
|---|-------------|
| หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนบริหารทั่วไป | จำนวน 17 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนพาณิชย์การเงิน | จำนวน 16 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนรักษาความปลอดภัย | จำนวน 50 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนบริการท่าอากาศยาน | จำนวน 24 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | จำนวน 29 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | จำนวน 10 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนบำรุงรักษา | จำนวน 28 คน |

จากตารางที่ 68 การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านร่างกายจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานส่วนรักษาความปลอดภัย ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย และส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.87 รองลงมาคือ ส่วนบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนพาณิชย์การเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนบริการท่าอากาศยาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และส่วนบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 70

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ ส่วนบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนบริการท่าอากาศยาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และส่วนพาณิชย์การเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.096$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย และส่วนบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือ ส่วนรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ส่วนบริการท่าอากาศยาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนพาณิชย์การเงินและส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.537$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ ส่วนบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนพาณิชย์การเงินและส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนบริการท่าอากาศยาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.125$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนบริการท่าอากาศยาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และส่วนพาณิชย์การเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.358$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ ส่วนบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนบริการท่าอากาศยาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วน

บำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และส่วนพาณิชย์การเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.103$)

ตารางที่ 69 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | สังกัดที่ปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|-----------------------------|--------------------------------------|-----------|--------|---------|
| คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม | ส่วนบริหารทั่วไป | 4.18 | 1.548 | 0.165 |
| | ส่วนพาณิชย์การเงิน | 3.94 | | |
| | ส่วนรักษาความปลอดภัย | 3.79 | | |
| | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 3.86 | | |
| | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 3.92 | | |
| | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | 4.17 | | |
| | ส่วนบำรุงรักษา | 3.88 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

| | |
|---|-------------|
| หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนบริหารทั่วไป | จำนวน 17 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนพาณิชย์การเงิน | จำนวน 16 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนรักษาความปลอดภัย | จำนวน 50 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนบริการท่าอากาศยาน | จำนวน 24 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | จำนวน 29 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | จำนวน 10 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนบำรุงรักษา | จำนวน 28 คน |

จากตารางที่ 69 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนพาณิชย์การเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนบริการท่าอากาศยาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และส่วนรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ ซึ่ง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($P=0.165$)

ตารางที่ 70 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

| สังกัดที่ปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนบริหารทั่วไป | ส่วนพาณิชย์การเงิน | ส่วนรักษาความปลอดภัย | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานฯ | ส่วนบำรุงรักษา |
|-------------------------|-----------|------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|----------------|
| ส่วนบริหารทั่วไป | 3.79 | - | -0.147 | 0.070 | -0.209 | 0.074 | 0.073 | -0.273* |
| ส่วนพาณิชย์การเงิน | 3.65 | | - | 0.217 | -0.063 | 0.220 | 0.220 | -0.126 |
| ส่วนรักษาความปลอดภัย | 3.87 | | | - | -0.279* | 0.003 | 0.003 | -0.343* |
| ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 3.59 | | | | - | 0.283* | 0.282 | -0.064 |
| ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 3.87 | | | | | - | 0.000 | -0.346* |
| ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานฯ | 3.87 | | | | | | - | -0.346* |
| ส่วนบำรุงรักษา | 3.53 | | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 70 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานต่างสังกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ คือ

1. พนักงานส่วนบริการท่าอากาศยาน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย น้อยกว่าพนักงานส่วนรักษาความปลอดภัย
2. พนักงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย มากกว่าพนักงานส่วนบริการท่าอากาศยาน

3. พนักงานส่วนบำรุงรักษา มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย น้อยกว่า พนักงานส่วนบริหารทั่วไป
4. พนักงานส่วนบำรุงรักษา มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย น้อยกว่า พนักงานส่วนรักษาความปลอดภัย
5. พนักงานส่วนบำรุงรักษา มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย น้อยกว่า พนักงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย
6. พนักงานส่วนบำรุงรักษา มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย น้อยกว่า พนักงานส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย

ตารางที่ 71 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

| ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย | สังกัดที่ปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--|--------------------------------------|-----------|--------|---------|
| 1. การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง | ส่วนบริหารทั่วไป | 3.76 | 1.441 | 0.202 |
| | ส่วนพาณิชย์การเงิน | 3.63 | | |
| | ส่วนรักษาความปลอดภัย | 3.96 | | |
| | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 3.83 | | |
| | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 3.66 | | |
| | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | 4.10 | | |
| | ส่วนบำรุงรักษา | 3.61 | | |
| 2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล | ส่วนบริหารทั่วไป | 4.52 | 0.786 | 0.582 |
| | ส่วนพาณิชย์การเงิน | 4.50 | | |
| | ส่วนรักษาความปลอดภัย | 4.68 | | |
| | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 4.41 | | |
| | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 4.66 | | |
| | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | 4.70 | | |
| | ส่วนบำรุงรักษา | 4.43 | | |
| 3. การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า | ส่วนบริหารทั่วไป | 4.24 | 2.208 | 0.045* |
| | ส่วนพาณิชย์การเงิน | 3.69 | | |
| | ส่วนรักษาความปลอดภัย | 3.92 | | |
| | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 3.88 | | |
| | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 3.82 | | |
| | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | 3.80 | | |
| | ส่วนบำรุงรักษา | 3.54 | | |
| 4. การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ | ส่วนบริหารทั่วไป | 4.24 | 1.925 | 0.080 |
| | ส่วนพาณิชย์การเงิน | 4.19 | | |
| | ส่วนรักษาความปลอดภัย | 3.88 | | |
| | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 4.00 | | |
| | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 3.79 | | |
| | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | 4.00 | | |
| | ส่วนบำรุงรักษา | 3.68 | | |

ตารางที่ 71 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

| ปัจจัยย่อยด้านร่างกาย | สังกัดที่ปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|--------------------------------------|-----------|--------|---------|
| 5. การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ | ส่วนบริหารทั่วไป | 2.88 | 8.002 | 0.000* |
| | ส่วนพาณิชย์การเงิน | 2.38 | | |
| | ส่วนรักษาความปลอดภัย | 3.12 | | |
| | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 2.63 | | |
| | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 4.03 | | |
| | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | 3.20 | | |
| | ส่วนบำรุงรักษา | 2.75 | | |
| 6. การได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ | ส่วนบริหารทั่วไป | 3.53 | 1.434 | 0.204 |
| | ส่วนพาณิชย์การเงิน | 3.50 | | |
| | ส่วนรักษาความปลอดภัย | 3.44 | | |
| | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 3.04 | | |
| | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 3.48 | | |
| | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | 3.80 | | |
| | ส่วนบำรุงรักษา | 3.43 | | |
| 7. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีเพียงพอ | ส่วนบริหารทั่วไป | 3.41 | 3.442 | 0.003* |
| | ส่วนพาณิชย์การเงิน | 3.69 | | |
| | ส่วนรักษาความปลอดภัย | 4.08 | | |
| | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 3.33 | | |
| | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 3.66 | | |
| | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย | 3.50 | | |
| | ส่วนบำรุงรักษา | 3.25 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนบริหารทั่วไป

จำนวน 17 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนพาณิชย์การเงิน

จำนวน 16 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนรักษาความปลอดภัย

จำนวน 50 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนบริการท่าอากาศยาน

จำนวน 24 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย

จำนวน 29 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย

จำนวน 10 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานส่วนบำรุงรักษา

จำนวน 28

จากตารางที่ 71 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของพนักงานส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ ส่วนรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนบริการท่าอากาศยาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนพาณิชย์การเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และส่วนบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.202$)

ปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลของพนักงานส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 รองลงมาคือ ส่วนรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ส่วนบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนพาณิชย์การเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และส่วนบริการท่าอากาศยาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.582$)

ปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าของพนักงานส่วนบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ ส่วนรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนบริการท่าอากาศยาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนพาณิชย์การเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และส่วนบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.045$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 72

ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอของพนักงานส่วนบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ ส่วนพาณิชย์การเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนบริการท่าอากาศยานและส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.00 ส่วนรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และส่วนบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.080$)

ปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอของพนักงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนบริการท่าอากาศยาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และส่วนพาณิชย์การเงิน มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 73

ปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอของพนักงานส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ ส่วนบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนพาณิชย์การเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ส่วนบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และส่วนบริการท่าอากาศยาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.204$)

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพียงพอของพนักงานส่วนรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ ส่วนพาณิชย์การเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ส่วนบริการท่าอากาศยาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และส่วนบำรุงรักษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.003$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 74

ตารางที่ 72 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

| สังกัดที่ปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนบริหารทั่วไป | ส่วนพาณิชย์การเงิน | ส่วนรักษาความปลอดภัย | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานฯ | ส่วนบำรุงรักษา |
|-------------------------|-----------|------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|----------------|
| ส่วนบริหารทั่วไป | 4.24 | - | -0.548* | -0.315 | -0.360 | -0.408* | -0.435 | -0.700* |
| ส่วนพาณิชย์การเงิน | 3.69 | | - | 0.233 | 0.188 | 0.140 | 0.113 | -0.152 |
| ส่วนรักษาความปลอดภัย | 3.92 | | | - | -0.045 | -0.092 | -0.120 | -0.384* |
| ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 3.88 | | | | - | -0.047 | -0.075 | -0.339 |
| ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 3.82 | | | | | - | -0.028 | -0.292 |
| ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานฯ | 3.80 | | | | | | - | -0.264 |
| ส่วนบำรุงรักษา | 3.54 | | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 72 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานต่างสังกัดกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานส่วนพาณิชย์การเงิน มีความเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า น้อยกว่า พนักงานส่วนบริหารทั่วไป
2. พนักงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีความเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า น้อยกว่า พนักงานส่วนบริหารทั่วไป
3. พนักงานส่วนบำรุงรักษา มีความเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า น้อยกว่า พนักงานส่วนบริหารทั่วไป

4. พนักงานส่วนบำรุงรักษา มีความเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า น้อยกว่า พนักงานส่วนรักษาความปลอดภัย

ตารางที่ 73 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

| สังกัดที่ปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนบริหารทั่วไป | ส่วนพาณิชยกรรมการเงิน | ส่วนรักษาความปลอดภัย | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานฯ | ส่วนบำรุงรักษา |
|-------------------------|-----------|------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|----------------|
| ส่วนบริหารทั่วไป | 2.88 | - | -0.507 | 0.237 | -0.258 | 1.152* | 0.318 | -0.132 |
| ส่วนพาณิชยกรรมการเงิน | 2.38 | | - | 0.745* | 0.250 | 1.659* | 0.825* | 0.375 |
| ส่วนรักษาความปลอดภัย | 3.12 | | | - | -0.495* | 0.914* | 0.080 | -0.370 |
| ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 2.63 | | | | - | 1.409* | 0.575 | 0.125 |
| ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 4.03 | | | | | - | -0.834* | -1.284* |
| ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานฯ | 3.20 | | | | | | - | -0.450 |
| ส่วนบำรุงรักษา | 2.75 | | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 73 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานต่างสังกัดกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 คู่ ดังนี้

1. พนักงานส่วนรักษาความปลอดภัย มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มากกว่า พนักงานส่วนพาณิชยกรรมการเงิน
2. พนักงานส่วนบริการท่าอากาศยาน มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ น้อยกว่า พนักงานส่วนรักษาความปลอดภัย

3. พนักงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มากกว่า พนักงานส่วนบริหารทั่วไป
4. พนักงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มากกว่า พนักงานส่วนพาณิชย์การเงิน
5. พนักงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มากกว่า พนักงานส่วนรักษาความปลอดภัย
6. พนักงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มากกว่า พนักงานส่วนบริการท่าอากาศยาน
7. พนักงานส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มากกว่า พนักงานส่วนพาณิชย์การเงิน
8. พนักงานส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ น้อยกว่า พนักงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย
9. พนักงานส่วนบำรุงรักษา มีความเห็นในปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ น้อยกว่า พนักงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย

ตารางที่ 74 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

| สังกัดที่ปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนบริหารทั่วไป | ส่วนพาณิชย์การเงิน | ส่วนรักษาความปลอดภัย | ส่วนบริการท่าอากาศยาน | ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานฯ | ส่วนบำรุงรักษา |
|-------------------------|-----------|------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|----------------|
| ส่วนบริหารทั่วไป | 3.41 | - | 0.276 | 0.668* | -0.078 | 0.243 | 0.088 | -0.162 |
| ส่วนพาณิชย์การเงิน | 3.69 | | - | 0.393 | -0.354 | -0.032 | -0.188 | -0.438 |
| ส่วนรักษาความปลอดภัย | 4.08 | | | - | -0.747* | -0.425* | -0.580 | -0.830* |
| ส่วนบริการท่าอากาศยาน | 3.33 | | | | - | 0.322 | 0.167 | -0.083 |
| ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย | 3.66 | | | | | - | -0.155 | -0.405 |
| ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานฯ | 3.50 | | | | | | - | -0.250 |
| ส่วนบำรุงรักษา | 3.25 | | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 74 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานต่างสังกัดกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานส่วนรักษาความปลอดภัย มีความเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานส่วนบริหารทั่วไป
2. พนักงานส่วนบริการท่าอากาศยาน มีความเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ น้อยกว่า พนักงานส่วนรักษาความปลอดภัย
3. พนักงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีความเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสอบภาพประจำปีอย่างเพียงพอ น้อยกว่า พนักงานส่วนรักษาความปลอดภัย

4. พนักงานส่วนบำรุงรักษา มีความเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสอบภาพประจำป้อย่างเพียงพอ น้อยกว่า พนักงานส่วนรักษาความปลอดภัย

ตารางที่ 75 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน | รายได้ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--|--------------------|-----------|--------|---------|
| 1. ด้านร่างกาย | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.95 | 1.770 | 0.122 |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.84 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.63 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.66 | | |
| | 40,401-50,000 บาท | 3.69 | | |
| | 50,001 บาทขึ้นไป | 3.75 | | |
| 2. ด้านจิตใจ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.94 | 0.804 | 0.548 |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.86 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.74 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.81 | | |
| | 40,401-50,000 บาท | 3.81 | | |
| | 50,001 บาทขึ้นไป | 3.93 | | |
| 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.61 | 1.174 | 0.324 |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.57 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.49 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.61 | | |
| | 40,401-50,000 บาท | 3.45 | | |
| | 50,001 บาทขึ้นไป | 3.74 | | |
| 4. ด้านสิ่งแวดล้อม | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.87 | 4.411 | 0.001* |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.83 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.59 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.92 | | |
| | 40,401-50,000 บาท | 3.73 | | |
| | 50,001 บาทขึ้นไป | 4.15 | | |

ตารางที่ 75 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน | รายได้ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--|--------------------|-----------|--------|---------|
| 5. ด้านจิตวิญญาณ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.87 | 2.533 | 0.031* |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.62 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.76 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.70 | | |
| | 40,401-50,000 บาท | 3.63 | | |
| | 50,001 บาทขึ้นไป | 4.03 | | |
| 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.37 | 4.479 | 0.001* |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.45 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.46 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.56 | | |
| | 40,401-50,000 บาท | 3.62 | | |
| | 50,001 บาทขึ้นไป | 3.90 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 12 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 53 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 32 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 28 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 40,001-50,000 บาท จำนวน 19 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 30 คน

จากตารางที่ 75 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายจำแนกตามรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมา คือ มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.122$)

ปัจจัยด้านจิตใจจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมา คือ มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 มีรายได้ 40,001-50,000 บาทและมีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.81 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.548$)

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมา คือ มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาทและมีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.61 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และมีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.324$)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมา คือ มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 77

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมา คือ มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.031$) ซึ่งแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 78

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมา คือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งแสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 79

ตารางที่ 76 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | รายได้ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|-----------------------------|--------------------|-----------|--------|---------|
| คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.81 | 1.859 | 0.104 |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.82 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.84 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.90 | | |
| | 40,401-50,000 บาท | 3.93 | | |
| | 50,001 บาทขึ้นไป | 4.17 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 12 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 53 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 32 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 28 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 40,001-50,000 บาท จำนวน 19 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 30 คน

จากตารางที่ 76 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมา คือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.104$)

ตารางที่ 77 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ 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 | 3.87 | - | -0.036 | -0.277 | 0.046 | -0.139 | 0.281 |
| 10,001-20,000 | 3.83 | | - | -0.241* | 0.082 | -0.103 | 0.317* |
| 20,001-30,000 | 3.59 | | | - | 0.323* | 0.137 | 0.558* |
| 30,001-40,000 | 3.92 | | | | - | -0.186 | 0.235 |
| 40,001-50,000 | 3.73 | | | | | - | 0.421* |
| 50,001 ขึ้นไป | 4.15 | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

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

1. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 78 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ 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 | 3.87 | - | -0.248 | -0.110 | -0.164 | -0.245 | 0.163 |
| 10,001-20,000 | 3.62 | | - | 0.138 | 0.084 | 0.003 | 0.411* |
| 20,001-30,000 | 3.76 | | | - | -0.054 | -0.135 | 0.273 |
| 30,001-40,000 | 3.70 | | | | - | -0.081 | 0.327* |
| 40,001-50,000 | 3.63 | | | | | - | 0.408* |
| 50,001 ขึ้นไป | 4.03 | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 78 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 79 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ 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 | 3.37 | - | 0.078 | 0.091 | 0.193 | 0.250 | 0.530* |
| 10,001-20,000 | 3.4 | | - | 0.013 | 0.115 | 0.171 | 0.451* |
| 20,001-30,000 | 3.46 | | | - | 0.102 | 0.158 | 0.438* |
| 30,001-40,000 | 3.56 | | | | - | 0.056 | 0.337* |
| 40,001-50,000 | 3.62 | | | | | - | 0.280* |
| 50,001 ขึ้นไป | 3.90 | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

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

1. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 80 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

| ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม | รายได้ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|--------------------|-----------|--------|---------|
| 1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงาน | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.67 | 2.003 | 0.081 |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.89 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.75 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 4.04 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.74 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.20 | | |
| 2. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.83 | 2.163 | 0.061 |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.77 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.69 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.93 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.68 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.23 | | |
| 3. ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.92 | 3.015 | 0.012* |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.87 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.75 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.82 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.53 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.33 | | |
| 4. การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 4.08 | 2.047 | 0.075 |
| | 10,001-20,000 บาท | 4.00 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.88 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 4.07 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.79 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.33 | | |

ตารางที่ 80 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

| ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม | รายได้ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|--------------------|-----------|--------|---------|
| 5. สามารถเดินทางมายังที่ทำงานได้สะดวก | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 4.17 | 1.063 | 0.383 |
| | 10,001-20,000 บาท | 4.08 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.94 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 4.25 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 4.05 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.37 | | |
| 6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 4.00 | 2.071 | 0.071 |
| | 10,001-20,000 บาท | 4.00 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.72 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 4.07 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.95 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.23 | | |
| 7. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.58 | 2.684 | 0.023* |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.60 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.09 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.79 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.37 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 3.80 | | |
| 8. องค์กรได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.83 | 2.282 | 0.049* |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.66 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.28 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.61 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.58 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 3.87 | | |
| 9. องค์กรมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.75 | 3.157 | 0.009* |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.64 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.25 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.68 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.89 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.00 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

| | |
|--|-------------|
| หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท | จำนวน 12 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท | จำนวน 53 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท | จำนวน 32 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,001-40,000 บาท | จำนวน 28 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 40,001-50,000 บาท | จำนวน 19 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป | จำนวน 30 คน |

จากตารางที่ 80 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงานของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.081$)

ปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.061$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.012$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 81

ปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กรของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มี

รายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และมีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.075$)

ปัจจัยย่อยสามารถเดินทางมายังที่ทำงาน ได้สะดวกของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.383$)

ปัจจัยย่อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.071$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.023$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 82

ปัจจัยย่อยขององค์กรได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.049$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 83

ปัจจัยย่อยของค้การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.009$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 84

ตารางที่ 81 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ 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 | 3.92 | - | -0.049 | -0.167 | -0.095 | -0.390 | 0.417 |
| 10,001-20,000 | 3.87 | | - | -0.118 | -0.047 | -0.342 | 0.465* |
| 20,001-30,000 | 3.75 | | | - | 0.071 | -0.224 | 0.583* |
| 30,001-40,000 | 3.82 | | | | | -0.295 | 0.512* |
| 40,001-50,000 | 3.53 | | | | | | 0.807* |
| 50,001 ขึ้นไป | 4.33 | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 81 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 82 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ 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 | 3.58 | - | 0.020 | -0.490 | 0.202 | -0.215 | 0.217 |
| 10,001-20,000 | 3.60 | | - | -0.510* | 0.182 | -0.235 | 0.196 |
| 20,001-30,000 | 3.09 | | | - | 0.692* | 0.275 | 0.706* |
| 30,001-40,000 | 3.79 | | | | | -0.417 | 0.014 |
| 40,001-50,000 | 3.37 | | | | | - | 0.432 |
| 50,001 ขึ้นไป | 3.80 | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 82 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท

ตารางที่ 83 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยองค์การได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ 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 | 3.83 | - | -0.173 | -0.552* | -0.226 | -0.254 | 0.033 |
| 10,001-20,000 | 3.66 | | - | -0.379* | -0.053 | -0.081 | 0.206 |
| 20,001-30,000 | 3.28 | | | - | 0.326 | 0.298 | 0.505* |
| 30,001-40,000 | 3.61 | | | | | -0.028 | 0.259 |
| 40,001-50,000 | 3.58 | | | | | - | 0.288 |
| 50,001 ขึ้นไป | 3.87 | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 83 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยองค์การได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท

ตารางที่ 84 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยของค้การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ 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 | 3.75 | - | -0.108 | -0.500 | -0.071 | 0.145 | 0.250 |
| 10,001-20,000 | 3.64 | | - | -0.392* | 0.037 | 0.253 | 0.358 |
| 20,001-30,000 | 3.25 | | | - | 0.429* | 0.645* | 0.750* |
| 30,001-40,000 | 3.68 | | - | | | 0.216 | 0.321 |
| 40,001-50,000 | 3.89 | | | | | - | 0.105 |
| 50,001 ขึ้นไป | 4.00 | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 84 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยของค้การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยของค้การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยของค้การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยของค้การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยของค้การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท

ตารางที่ 85 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

| ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ | รายได้ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--|--------------------|-----------|--------|---------|
| 1. การได้รับการยอมรับ หรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.42 | 2.620 | 0.026* |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.15 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.13 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.27 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.21 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 3.67 | | |
| 2. งานที่ทำทุกวันนี้สามารถ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.92 | 2.259 | 0.051 |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.64 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.44 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.71 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.73 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.00 | | |
| 3. รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่ สังคม | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 4.25 | 3.775 | 0.003* |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.72 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.84 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.89 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.53 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.23 | | |
| 4. ความภูมิใจที่ได้ทำงานใน องค์กรแห่งนี้ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 4.42 | 2.504 | 0.032* |
| | 10,001-20,000 บาท | 4.15 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.97 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 4.17 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 4.05 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.47 | | |
| 5. การไม่คิดจะลาออกไปหา งานใหม่ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 4.33 | 0.561 | 0.730 |
| | 10,001-20,000 บาท | 4.47 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 4.16 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 4.43 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 4.42 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.43 | | |

ตารางที่ 85 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

| ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ | รายได้ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|--------------------|-----------|--------|---------|
| 6. การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.92 | 2.203 | 0.056 |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.68 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.47 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.68 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.53 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 3.97 | | |
| 7. การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.50 | 3.647 | 0.004* |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.15 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.31 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.29 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.37 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 3.87 | | |
| 8. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.67 | 2.510 | 0.032* |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.26 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.31 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.36 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.47 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 3.77 | | |
| 9. ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.42 | 1.893 | 0.098 |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.38 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.34 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.57 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.32 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 3.90 | | |
| 10. ความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร และทีมผู้บริหาร | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.67 | 1.283 | 0.274 |
| | 10,001-20,000 บาท | 4.06 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.97 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 4.07 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 4.00 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.27 | | |

ตารางที่ 85 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

| ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ | รายได้ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|--------------------|-----------|--------|---------|
| 11. การทำงานที่องค์กรมีความหมายและความสำคัญ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.80 | 1.858 | 0.105 |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.83 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.82 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.91 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.90 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.15 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

| | |
|--|-------------|
| หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท | จำนวน 12 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท | จำนวน 53 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท | จำนวน 32 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,001-40,000 บาท | จำนวน 28 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 40,001-50,000 บาท | จำนวน 19 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป | จำนวน 30 คน |

จากตารางที่ 85 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.026$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 86

ปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันสามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.051$)

ปัจจัยย่อยรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมของพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และมีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.03$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 87

ปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.032$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 88

ปัจจัยย่อยการไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ของพนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาทและมีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.730$)

ปัจจัยย่อยการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท และมีรายได้ 30,000 - 40,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.056$)

ปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 มีรายได้ 20,001-30,000 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.15 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 89

ปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.032$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 90

ปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และมีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.098$)

ปัจจัยย่อยความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร และทีมผู้บริหารของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.274$)

ปัจจัยย่อยการทำงานที่องค์กรมีความหมายและความสำคัญของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.105$)

ตารางที่ 86 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ 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 | 3.42 | - | -0.266 | -0.292 | -0.131 | -0.206 | 0.250 |
| 10,001-20,000 | 3.15 | | - | -0.026 | 0.135 | 0.060 | 0.516* |
| 20,001-30,000 | 3.13 | | | - | 0.161 | 0.086 | 0.542* |
| 30,001-40,000 | 3.27 | | | | | -0.075 | 0.381* |
| 40,001-50,000 | 3.21 | | | | | - | 0.456* |
| 50,001 ขึ้นไป | 3.67 | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 86 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท
3. พนักงานพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 87 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยรู้สีกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ 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 | 4.25 | - | -0.533* | -0.406 | -0.357 | -0.724* | -0.017 |
| 10,001-20,000 | 3.72 | | - | 0.127 | 0.176 | -0.191 | 0.516* |
| 20,001-30,000 | 3.84 | | | - | 0.049 | -0.317 | 0.390* |
| 30,001-40,000 | 3.89 | | | | | -0.367 | 0.340 |
| 40,001-50,000 | 3.53 | | | | | - | 0.707* |
| 50,001 ขึ้นไป | 4.23 | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 87 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรู้สีกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรู้สีกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรู้สีกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรู้สีกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
4. พนักงานพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรู้สีกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรู้สีกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 88 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ 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 | 4.42 | - | -0.266 | -0.448* | -0.274 | -0.364 | 0.050 |
| 10,001-20,000 | 4.15 | | - | -0.182 | -0.008 | -0.098 | 0.316* |
| 20,001-30,000 | 3.97 | | | - | 0.174 | 0.084 | 0.498* |
| 30,001-40,000 | 4.17 | | - | | | -0.090 | 0.324 |
| 40,001-50,000 | 4.05 | | | | | - | 0.414* |
| 50,001 ขึ้นไป | 4.47 | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 88 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยรู้สึกความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
3. พนักงานพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 89 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ 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 | 3.50 | - | -0.934 | -0.188 | -0.214 | -0.132 | 0.367 |
| 10,001-20,000 | 3.15 | | - | 0.162 | 0.135 | 0.217 | 0.716* |
| 20,001-30,000 | 3.31 | | | - | -0.027 | 0.056 | 0.554* |
| 30,001-40,000 | 3.29 | | | | | 0.083 | 0.581* |
| 40,001-50,000 | 3.37 | | | | | - | 0.498* |
| 50,001 ขึ้นไป | 3.87 | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 89 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. พนักงานพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท
3. พนักงานพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท

ตารางที่ 90 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการ ความสามารถในการงานอย่างต่อเนื่องของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ 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 | 3.67 | - | -0.403 | -0.354 | -0.310 | -0.193 | 0.100 |
| 10,001-20,000 | 3.26 | | - | 0.048 | 0.093 | 0.210 | 0.503* |
| 20,001-30,000 | 3.31 | | | - | 0.045 | 0.161 | 0.454* |
| 30,001-40,000 | 3.36 | | | | | 0.117 | 0.410* |
| 40,001-50,000 | 3.47 | | | | | - | 0.293 |
| 50,001 ขึ้นไป | 3.77 | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 90 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ดังนี้

1. พนักงานพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
2. พนักงานพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท
3. พนักงานพนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสดำเนินการความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 91 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้

| ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต | รายได้ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--|--------------------|-----------|--------|---------|
| 1. การสร้างหนี้ เพื่อความ มั่นคงของครอบครัวในระยะ ยาวมีความเหมาะสม | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.33 | 0.978 | 0.443 |
| | 10,001-20,000 บาท | 2.94 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.28 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.07 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 2.89 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 3.33 | | |
| 2. การได้รับรายได้ที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.17 | 4.506 | 0.001* |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.40 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.53 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.50 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.74 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.13 | | |
| 3. ความสามารถจัดการกับ รายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่าง เหมาะสม | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.08 | 4.305 | 0.001* |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.25 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.38 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.39 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.68 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 3.93 | | |
| 4. การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่ จะผ่อนใช้ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.42 | 1.231 | 0.297 |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.75 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.53 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.68 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.74 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.06 | | |
| 5. ความพึงพอใจในสวัสดิการ ต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.67 | 2.134 | 0.064 |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.85 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.78 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 4.11 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 4.05 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 4.23 | | |

ตารางที่ 91 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

| ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต | รายได้ | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|--------------------|-----------|--------|---------|
| 6. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.17 | 2.254 | 0.051 |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.13 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.25 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.36 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.53 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 3.70 | | |
| 8. การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.08 | 1.287 | 0.272 |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.10 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.06 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.14 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.21 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 3.50 | | |
| 9. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3.75 | 2.128 | 0.065 |
| | 10,001-20,000 บาท | 3.55 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 3.38 | | |
| | 30,001-40,000 บาท | 3.75 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 3.73 | | |
| | 50,001 บาท ขึ้นไป | 3.93 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 12 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 53 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 32 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 28 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 40,001-50,000 บาท จำนวน 19 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 30 คน

จากตารางที่ 91 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามรายได้ พบว่า ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสมของพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และมีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.33 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และมีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.443$)

ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 92

ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 93

ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.297$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และมีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.064$)

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น ได้เพียงพอของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.051$)

ปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 มีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.272$)

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาทและมีรายได้ 30,000 - 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.75 มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.065$)

ตารางที่ 92 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ 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 | 3.17 | - | 0.230 | 0.365 | 0.333 | 0.570* | 0.967* |
| 10,001-20,000 | 3.40 | | - | 0.135 | 0.104 | 0.341 | 0.737* |
| 20,001-30,000 | 3.53 | | | - | -0.031 | 0.206 | 0.602* |
| 30,001-40,000 | 3.50 | | - | | | 0.237 | 0.633* |
| 40,001-50,000 | 3.74 | | | | | - | 0.396 |
| 50,001 ขึ้นไป | 4.13 | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 92 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40000 บาท

ตารางที่ 93 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ 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 | 3.08 | - | 0.162 | 0.292 | 0.310 | 0.601* | 0.850* |
| 10,001-20,000 | 3.25 | | - | 0.130 | 0.148 | 0.439* | 0.688* |
| 20,001-30,000 | 3.38 | | | - | 0.018 | 0.309 | 0.558* |
| 30,001-40,000 | 3.39 | | - | | | 0.291 | 0.540* |
| 40,001-50,000 | 3.68 | | | | | - | 0.249 |
| 50,001 ขึ้นไป | 3.93 | | | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 93 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. พนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
3. พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
4. พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท
5. พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท
6. พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

ตารางที่ 94 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน | ระยะเวลาการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--|------------------|-----------|--------|---------|
| 1. ด้านร่างกาย | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.41 | 3.044 | 0.030* |
| | 1-5 ปี | 3.78 | | |
| | 6-10 ปี | 3.87 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.70 | | |
| 2. ด้านจิตใจ | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.79 | 0.379 | 0.769 |
| | 1-5 ปี | 3.80 | | |
| | 6-10 ปี | 3.89 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.83 | | |
| 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.83 | 1.101 | 0.350 |
| | 1-5 ปี | 3.66 | | |
| | 6-10 ปี | 3.52 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.56 | | |
| 4. ด้านสิ่งแวดล้อม | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.81 | 0.695 | 0.556 |
| | 1-5 ปี | 3.74 | | |
| | 6-10 ปี | 3.84 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.89 | | |
| 5. ด้านจิตวิญญาณ | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.56 | 1.742 | 0.160 |
| | 1-5 ปี | 3.65 | | |
| | 6-10 ปี | 3.67 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.84 | | |
| 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.27 | 3.568 | 0.015* |
| | 1-5 ปี | 3.45 | | |
| | 6-10 ปี | 3.47 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.67 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 31 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 47 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 89 คน

จากตารางที่ 94 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.030$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 96

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.769$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.350$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.556$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.160$)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.015$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 97

ตารางที่ 95 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | ระยะเวลาการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|-----------------------------|------------------|-----------|--------|---------|
| คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.81 | 2.556 | 0.057 |
| | 1-5 ปี | 3.74 | | |
| | 6-10 ปี | 3.83 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.02 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 31 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 47 คน
 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 89 คน

จากตารางที่ 95 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.057$)

ตารางที่ 96 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านร่างกายของพนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ระยะเวลาการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า 1 ปี | 1-5 ปี | 6-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
|------------------|-----------|--------------|--------|---------|---------------|
| ต่ำกว่า 1 ปี | 3.41 | - | 0.371* | 0.458* | 0.295 |
| 1-5 ปี | 3.78 | | - | 0.087 | 0.076 |
| 6-10 ปี | 3.87 | | | - | 0.163* |
| มากกว่า 10 ปี | 3.70 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 96 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 97 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ระยะเวลาการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า 1 ปี | 1-5 ปี | 6-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
|------------------|-----------|--------------|--------|---------|---------------|
| ต่ำกว่า 1 ปี | 3.27 | - | 0.178 | 0.198 | 0.402* |
| 1-5 ปี | 3.45 | | - | 0.020 | 0.224* |
| 6-10 ปี | 3.47 | | | - | 0.204* |
| มากกว่า 10 ปี | 3.67 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 97 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี
3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 98 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ปัจจัยย่อย ด้านร่างกาย | ระยะเวลาการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--|------------------|-----------|--------|---------|
| 1. การมีสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรง | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.86 | 0.869 | 0.458 |
| | 1-5 ปี | 3.87 | | |
| | 6-10 ปี | 3.79 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.71 | | |
| 2. ในปีที่ผ่านมาไม่มีการ เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอน โรงพยาบาล | ต่ำกว่า 1 ปี | 4.14 | 1.918 | 0.128 |
| | 1-5 ปี | 4.65 | | |
| | 6-10 ปี | 4.70 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.51 | | |
| 3. การทำงานด้วยความ กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.71 | 0.394 | 0.757 |
| | 1-5 ปี | 3.87 | | |
| | 6-10 ปี | 3.91 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.80 | | |
| 4. การรับประทานอาหารในแต่ละ วันได้เพียงพอ | ต่ำกว่า 1 ปี | 4.00 | 1.348 | 0.261 |
| | 1-5 ปี | 4.06 | | |
| | 6-10 ปี | 4.00 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.82 | | |
| 5. การได้ออกกำลังกาย สม่ำเสมอ | ต่ำกว่า 1 ปี | 2.57 | 4.054 | 0.370 |
| | 1-5 ปี | 2.90 | | |
| | 6-10 ปี | 3.21 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.07 | | |
| 6. การได้พักผ่อนนอนหลับใน แต่ละวันอย่างเพียงพอ | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.14 | 0.316 | 0.814 |
| | 1-5 ปี | 3.45 | | |
| | 6-10 ปี | 3.45 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.43 | | |
| 7. การได้รับการตรวจสุขภาพ ประจำปีเพียงพอ | ต่ำกว่า 1 ปี | 2.43 | 5.275 | 0.002* |
| | 1-5 ปี | 3.65 | | |
| | 6-10 ปี | 3.89 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.60 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

| | |
|--|-------------|
| หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี | จำนวน 7 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี | จำนวน 31 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี | จำนวน 47 คน |
| ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี | จำนวน 89 คน |

จากตารางที่ 98 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.458$)

ปัจจัยย่อยในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.128$)

ปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่าของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.757$)

ปัจจัยย่อยการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.00 และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.261$)

ปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 2.57 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.370$)

ปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.814$)

ปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.814$)

ปัจจัยย่อยการได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.002$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 99

ตารางที่ 99 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพียงพอของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกระยะเวลาการทำงาน

| ระยะเวลาการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า 1 ปี | 1-5 ปี | 6-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
|------------------|-----------|--------------|--------|---------|---------------|
| ต่ำกว่า 1 ปี | 2.43 | - | 1.217* | 1.465* | 1.167* |
| 1-5 ปี | 3.65 | | - | 0.248 | -0.050 |
| 6-10 ปี | 3.89 | | | - | 0.298 |
| มากกว่า 10 ปี | 3.60 | | | | - |

จากตารางที่ 99 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นใน

ปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 100 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต | ระยะเวลาการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|--|------------------|-----------|--------|---------|
| 1. การสร้างหนี้ เพื่อความ มั่นคงของครอบครัวในระยะ ยาวมีความเหมาะสม | ต่ำกว่า 1 ปี | 2.14 | 2.774 | 0.043* |
| | 1-5 ปี | 2.97 | | |
| | 6-10 ปี | 3.30 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.15 | | |
| 2. การได้รับรายได้ที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.43 | 2.963 | 0.034* |
| | 1-5 ปี | 3.39 | | |
| | 6-10 ปี | 3.40 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.76 | | |
| 3. ความสามารถจัดการกับ รายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่าง เหมาะสม | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.00 | 4.550 | 0.004* |
| | 1-5 ปี | 3.45 | | |
| | 6-10 ปี | 3.17 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.63 | | |
| 4. การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่ จะผ่อนใช้ | ต่ำกว่า 1 ปี | 4.57 | 1.823 | 0.145 |
| | 1-5 ปี | 3.71 | | |
| | 6-10 ปี | 3.66 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.71 | | |
| 5. ความพึงพอใจในสวัสดิการ ต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ | ต่ำกว่า 1 ปี | 4.00 | 1.283 | 0.282 |
| | 1-5 ปี | 3.81 | | |
| | 6-10 ปี | 3.85 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 4.06 | | |

ตารางที่ 100 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

| ปัจจัยย่อย ด้านความมั่นคงในชีวิต | ระยะเวลาการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | F-test | P-value |
|---|------------------|-----------|--------|---------|
| 6. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ | ต่ำกว่า 1 ปี | 2.86 | 3.854 | 0.011* |
| | 1-5 ปี | 3.19 | | |
| | 6-10 ปี | 3.13 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.53 | | |
| 7. การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | ต่ำกว่า 1 ปี | 2.00 | 7.925 | 0.000* |
| | 1-5 ปี | 2.97 | | |
| | 6-10 ปี | 3.26 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.31 | | |
| 8. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ | ต่ำกว่า 1 ปี | 3.43 | 3.295 | 0.022* |
| | 1-5 ปี | 3.61 | | |
| | 6-10 ปี | 3.40 | | |
| | มากกว่า 10 ปี | 3.81 | | |

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

หมายเหตุ : ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 37 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 49 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 39 คน

จากตารางที่ 100 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัว ในระยะยาวมีความเหมาะสม ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.043$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 101

ปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.034$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 102

ปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 103

ปัจจัยย่อยการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.71 และมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.145$)

ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.282$)

ปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.011$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 104

ปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.26 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 105

ปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.022$) ซึ่งได้แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 106

ตารางที่ 101 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสมของพนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ระยะเวลาการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า 1 ปี | 1-5 ปี | 6-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
|------------------|-----------|--------------|--------|---------|---------------|
| ต่ำกว่า 1 ปี | 2.14 | - | 0.825 | 1.155* | 1.003* |
| 1-5 ปี | 2.97 | | - | 0.330 | 0.178 |
| 6-10 ปี | 3.30 | | | - | -0.152 |
| มากกว่า 10 ปี | 3.15 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 101 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านย่อยการสร้างหนี้ เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 102 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ระยะเวลาการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า 1 ปี | 1-5 ปี | 6-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
|------------------|-----------|--------------|--------|---------|---------------|
| ต่ำกว่า 1 ปี | 3.43 | - | -0.041 | -0.024 | 0.335 |
| 1-5 ปี | 3.39 | | - | 0.017 | 0.377* |
| 6-10 ปี | 3.40 | | | - | 0.360* |
| มากกว่า 10 ปี | 3.76 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 102 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 103 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ระยะเวลาการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า 1 ปี | 1-5 ปี | 6-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
|------------------|-----------|--------------|--------|---------|---------------|
| ต่ำกว่า 1 ปี | 3.00 | - | 0.452 | 0.170 | 0.629* |
| 1-5 ปี | 3.45 | | - | -0.281 | 0.178 |
| 6-10 ปี | 3.17 | | | - | 0.459* |
| มากกว่า 10 ปี | 3.63 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 103 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 104 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ระยะเวลาการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า 1 ปี | 1-5 ปี | 6-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
|------------------|-----------|--------------|--------|---------|---------------|
| ต่ำกว่า 1 ปี | 2.86 | - | 0.336 | 0.271 | 0.671* |
| 1-5 ปี | 3.19 | | - | -0.066 | 0.335* |
| 6-10 ปี | 3.13 | | | - | 0.400* |
| มากกว่า 10 ปี | 3.53 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 104 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี
3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 105 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ระยะเวลาการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า 1 ปี | 1-5 ปี | 6-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
|------------------|-----------|--------------|--------|---------|---------------|
| ต่ำกว่า 1 ปี | 2.00 | - | 0.968* | 1.255* | 1.315* |
| 1-5 ปี | 2.97 | | - | 0.288 | 0.347* |
| 6-10 ปี | 3.26 | | | - | -0.059 |
| มากกว่า 10 ปี | 3.31 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 105 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ คือ

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี
4. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี

ตารางที่ 106 แสดงสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| ระยะเวลาการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า 1 ปี | 1-5 ปี | 6-10 ปี | มากกว่า 10 ปี |
|------------------|-----------|--------------|--------|---------|---------------|
| ต่ำกว่า 1 ปี | 3.43 | - | 0.184 | -0.024 | 0.380 |
| 1-5 ปี | 3.61 | | - | -0.209 | 0.196 |
| 6-10 ปี | 3.40 | | | - | 0.405* |
| มากกว่า 10 ปี | 3.81 | | | | - |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05 , Least significant Different (LSD)

จากตารางที่ 106 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของแอลเอสดี (LSD) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 107

ตารางที่ 107 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน | คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม | | | |
|--|-----------------------------|---------|-----------------------|----------|
| | Pearson Correlation | P-value | ระดับ ความสัมพันธ์ | ทิศทาง |
| 1. ด้านร่างกาย | 0.382** | 0.000 | ปานกลาง | เดียวกัน |
| 2. ด้านจิตใจ | 0.381** | 0.000 | ปานกลาง | เดียวกัน |
| 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม | 0.424** | 0.000 | ปานกลาง | เดียวกัน |
| 4. ด้านสิ่งแวดล้อม | 0.461** | 0.000 | ปานกลาง | เดียวกัน |
| 5. ด้านจิตวิญญาณ | 0.474** | 0.000 | ปานกลาง | เดียวกัน |
| 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต | 0.604** | 0.000 | ปานกลาง | เดียวกัน |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 107 พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.382 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านร่างกายมากขึ้น พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.381 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตใจมากขึ้น พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.424 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากขึ้น พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.461 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.474 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากขึ้น พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.604 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 108

ตารางที่ 108 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน | คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม | | | | R | R Square |
|--|-----------------------------|-------|-------|---------|-------|----------|
| | B | Beta | t | P-value | | |
| 1. ด้านร่างกาย | 0.125 | 0.100 | 1.503 | 0.135 | 0.680 | 0.462 |
| 2. ด้านจิตใจ | 0.060 | 0.046 | 0.646 | 0.519 | | |
| 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม | 0.111 | 0.099 | 1.348 | 0.180 | | |
| 4. ด้านสิ่งแวดล้อม | 0.143 | 0.134 | 1.894 | 0.060 | | |
| 5. ด้านจิตวิญญาณ | 0.157 | 0.161 | 2.375 | 0.019* | | |
| 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต | 0.416 | 0.375 | 5.301 | 0.000* | | |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 108 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.680$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 46.20 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ อีกร้อยละ 53.80 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.161 และ 0.375 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยาน เชียงใหม่

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 174 คน พบข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

- องค์กรควรจัดให้มีบ้านพักสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่งานเวรงานกะอย่างพอเพียง
- องค์กรควรจัดให้พนักงานได้รับการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงกัน
- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรใช้ความยุติธรรมอย่างมาก
- องค์กรควรจัดให้พนักงานเข้าปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่ตรงกับคุณสมบัติ และความรู้ความสามารถที่มี
- ควรมีการดูแลและจัดแต่งสถานที่ทำงานให้สวยงาม สะอาด ถูกสุขลักษณะ ทั้งห้องทำงาน ห้องพักผ่อน ห้องอาหาร และห้องน้ำ เพื่อให้เกิดความสดชื่น ผ่อนคลาย และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยต่อสุขภาพขณะทำงานด้านอาชีวอนามัยมากขึ้น
- องค์กรควรจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ
- องค์กรควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงานมากขึ้น
- ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและส่งเสริม มีความยุติธรรม มีคุณธรรม และให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันแก่พนักงานทุกคน